



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Modernización de la gestión pública y competencia
laboral según trabajadores de la municipalidad
provincial de Huarochirí 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:
Br. Carlos Doria Chinchihualpa**

**ASESOR:
Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje**

**SECCIÓN:
Ciencias empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas**

PERÚ – 2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): DORIA CHINCHIHUALPA, CARLOS

Para obtener el Grado Académico de *Maestro (a) en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y COMPETENCIA LABORAL SEGÚN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAROCHIRÍ 2018

Fecha: 01 de setiembre de 2018

Hora: 11:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Noemi Mendoza Retamozo

Firma:

SECRETARIO: Mgtr. Ricardo Arturo Pauta Guevara

Firma:

VOCAL: Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por Unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Corrección de estilo APA.

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi familia, por la confianza, motivación y apoyo.

Agradecimiento

A mi Asesor Freddy Antonio Ochoa Tataje, gracias a su apoyo, orientación, y asesoría para la construcción de esta tesis.

A los miembros, autoridades y maestros de la Universidad César Vallejo por apoyar a elevar la calidad educativa de los maestros del Perú.

Declaratoria de autenticidad

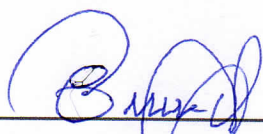
Yo, Carlos Doria Chinchihualpa, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Maestría en Gestión Pública, identificado con DNI N° 16120340 con la tesis titulada "Modernización de la Gestión Pública y competencia laboral, según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018", presenta, en 134 folios para la obtención al grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de julio del 2018.



Carlos Doria Chinchihualpa
DNI N° 16120340

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presentamos ante Uds. la tesis titulada: “Modernización de la Gestión Pública y competencia laboral, según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018” para obtener el Grado de Maestro en la Mención Gestión Pública. La presente tesis tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la Modernización de la Gestión Pública y la competencia laboral.

Se realiza este estudio con la meta de que sus aportes realizados tanto en el aspecto teórico y práctico, favorezcan enfocar de forma más directa la problemática de la Gestión Pública y de manera especial los aspectos que vinculan a la Modernización de la Gestión Pública y la competencia laboral

La presente tesis está distribuida en ocho partes, denominados capítulos: el primer capítulo nombrado introducción, se desdoblan aspectos fundamentales como la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los respectivos objetivos. En el segundo capítulo denominado Método, se tocan aspectos metodológicos como el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, la población y las principales técnicas de recolección de datos así como su validez y confiabilidad, y el método de análisis de datos. En el tercer capítulo titulado Resultados se realiza mediante el análisis descriptivo y el inferencial. El cuarto capítulo nombrado discusión se realiza la comparación entre los resultados hallados con los trabajos previos, por último las conclusiones, las recomendaciones las referencias bibliográficas y los respectivos anexos.

Presento este estudio esperando que cubra las expectativas de los miembros del jurado y se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

El autor

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.2.1 Internacionales	16
1.2.2 Nacionales	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1 Modernización de la gestión pública	23
1.3.2 Competencia laboral	38
1.4. Formulación del problema	53
1.4.1 Problema general	53
1.4.2 Problemas específicos	54
1.5. Justificación del estudio	54
1.5.1 Justificación teórica	54
1.5.2 Justificación práctica	54
1.5.3 Justificación metodológica	55
1.5.4 Justificación social	55
1.6. Hipótesis	55
1.6.1 hipótesis general	55
1.6.2 Hipótesis específicas	55
1.7. Objetivo	56
1.7.1 Objetivo general	56

1.7.2 Objetivos específicos	56
II. MÉTODO	57
2.1. Diseño de investigación	58
2.2. Variables, operacionalización	59
2.3. Población y muestra	60
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	62
2.5. Método de análisis de datos	66
2.6 Aspectos éticos	67
III. RESULTADOS	68
IV. DISCUSIÓN	86
V. CONCLUSIONES	91
VI. RECOMENDACIONES	93
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
VIII. ANEXOS	100
Anexo A Matriz de consistencia	101
Anexo B Operacionalización de las variables	104
Anexo C Instrumentos	105
Anexo D Carta de presentación	107
Anexo E Tabulación prueba piloto	108
Anexo F Base de datos	109
Anexo G Validación de instrumentos	113
Anexo H Artículo científico	125
Anexo I Declaración Jurada del Artículo Científico	134

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable modernización de la Gestión Pública</i>	59
Tabla 2_ <i>Operacionalización de la variable competencia laboral</i>	60
Tabla 3_ <i>Distribución de la población</i>	60
Tabla 4_ <i>Muestra proporcional de estudiantes</i>	62
Tabla 5_ <i>Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de la Modernización de la Gestión Pública</i>	63
Tabla 6_ <i>Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de la competencia laboral</i>	64
Tabla 7 <i>Validez de los instrumentos</i>	65
Tabla 8 <i>Nivel de confiabilidad de las encuestas, según el método de consistencia interna</i>	65
Tabla 9 <i>Valores de los niveles de confiabilidad</i>	66
Tabla 10 <i>Índices de correlación</i>	67
Tabla 11 <i>Nivel de modernización de la Gestión Pública según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.</i>	69
Tabla 12_ <i>Nivel de la mejora continua según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.</i>	70
Tabla 13_ <i>Nivel de la eficiencia administrativa según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.</i>	71
Tabla 14 <i>Nivel de la transparencia según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.</i>	72
Tabla 15_ <i>Nivel de la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.</i>	73
Tabla 16_ <i>Nivel del desempeño según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.</i>	74
Tabla 17_ <i>Nivel de optimización del servicio según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.</i>	75
Tabla 18_ <i>Nivel de satisfacción ciudadana según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.</i>	76

Tabla 19 <i>Distribución de los niveles comparativos entre la Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral.</i>	77
Tabla 20 <i>Distribución de los niveles comparativos entre la Mejora continua y la Competencia Laboral.</i>	78
Tabla 21 <i>Distribución de los niveles comparativos entre la Eficiencia administrativa y la Competencia Laboral.</i>	79
Tabla 22 <i>Distribución de los niveles comparativos entre la Transparencia y la Competencia Laboral.</i>	80
Tabla 23 <i>Pruebas de normalidad</i>	81
Tabla 24 <i>Correlación y significación entre modernización de la Gestión Pública y competencia laboral</i>	82
Tabla 25 <i>Correlación y significación entre mejora continua y competencia laboral</i>	83
Tabla 26 <i>Correlación y significación entre eficiencia administrativa y competencia laboral</i>	84
Tabla 27 <i>Correlación y significación entre transparencia y competencia laboral</i>	85

Lista de figuras

	Pág.
<i>Figura 1.</i> Nivel de modernización de la Gestión Pública según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.	69
<i>Figura 2.</i> Nivel de mejora continua según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.	70
<i>Figura 3.</i> Nivel de eficiencia administrativa según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.	71
<i>Figura 4.</i> Nivel de transparencia según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.	72
<i>Figura 5.</i> Nivel de competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.	73
<i>Figura 6.</i> Nivel de desempeño según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.	74
<i>Figura 7.</i> Nivel de optimización del servicio según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.	75
<i>Figura 8.</i> Nivel de satisfacción ciudadana según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.	76
<i>Figura 9.</i> Distribución de los niveles comparativos entre la Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral	77
<i>Figura 10.</i> Distribución de los niveles comparativos entre la Mejora continua y la Competencia Laboral	78
<i>Figura 11.</i> Distribución de los niveles comparativos entre la Eficiencia administrativa y la Competencia Laboral	79
<i>Figura 12.</i> Distribución de los niveles comparativos entre la Transparencia y la Competencia Laboral	80

Resumen

El presente estudio denominado: Modernización de la Gestión Pública y competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018. Fue desarrollado bajo la metodología aplicada, el enfoque utilizado fue el cuantitativo, siguiendo el método descriptivo, y un diseño no experimental correlacional de corte transversal, la población estuvo constituida por 130 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí, el muestreo fue probabilístico constituido por 97 trabajadores. Para recolectar los datos se utilizaron dos cuestionarios.

Antes de aplicar los cuestionarios fueron validados mediante Juicio de Expertos y confiabilizados mediante el Alfa de Cronbach, por ello se aplicó la prueba de consistencia interna a una muestra piloto de 30 trabajadores obtuvo el estadístico Alfa de Cronbach = 0,982 y 0.978 respectivamente para cada instrumento.

Después del tratamiento estadístico realizado en el Software SPSS V 25, los resultados obtenidos evidencian que existe relación muy alta y positiva entre la Modernización de la Gestión Pública y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018 (Rho de Spearman = 0,856; correlación positiva muy alta, $p < 0,05$).

Palabras clave: Modernización de la Gestión Pública, Competencia laboral.

Abstract

The present study called: Modernization of Public Management and labor competency according to workers of the Provincial Municipality of Huarochirí 2018. It was developed under the applied methodology, the approach used was the quantitative one, following the descriptive method, and a non-experimental coorrelational cut design. cross-sectional, the population was constituted by 130 workers of the Provincial Municipality of Huarochirí, the sampling was probabilistic constituted by 97 workers. Two questionnaires were used to collect the data.

Before applying the questionnaires, they were validated by Experienced Judgment and verified by the Cronbach's Alpha, for this reason the internal consistency test was applied to a pilot sample of 30 workers. The Cronbach Alpha statistic was 0.982 and 0.978, respectively, for each instrument.

After the statistical treatment carried out in the Software SPSS V 25, the results obtained show that there is a very high and positive relationship between the Modernization of Public Management and labor competency according to workers of the Provincial Municipality of Huarochirí 2018 (Rho de Spearman = 0,856; very high positive correlation, $p < 0.05$).

Keywords: Modernization of Public Management, Labor Competence.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El Perú, de acuerdo a su normativa constitucional, es unitario y descentralizado, sin embargo, esta normativa no ha sido aplicada debidamente lo cual ha provocado una brecha entre el Poder Ejecutivo, los Gobiernos Regionales y Locales. Asimismo, se puede afirmar en base a la observación que existe una falta de cooperación intergubernamental entre el gobierno central y los gobiernos locales para que exista una adecuada Modernización de la Gestión Pública lo cual conduce a que existan bajos niveles de competencia laboral.

Entorno a la problemática de la Modernización de la gestión pública y las competencias laborales, se logró localizar estudio realizados en diferentes partes del mundo tal es el caso de Torrado (2014), que realizó un estudio en España sobre la Modernización de la gestión pública, demostrando que en la actualidad esta variable cuenta con un gran despliegue científico y doctrinal, mostrando además que la modernización administrativa suponen un entramado de normas complejas que crecen poco a poco de forma continua; también demostró que para una administración pública eficaz es de gran importancia la intervención de una controlada modernización.

En México otro estudio realizado por Montejano (2009), sobre la Modernización de la administración pública, muestra que uno de los principales problemas en la gestión pública es la corrupción, sin embargo, resalta la importancia de implementar un programa de modernización de la administración pública federal, que este dirigido a fundar políticas públicas, que estén acorde con las necesidades institucionales y que contribuya al desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, y comunidad en general.

En el Perú, Rodríguez (2015), en un estudio realizado sobre Modernización de la gestión pública, tomando como caso la Municipalidad de San Martín de Porres, halló que la descentralización no es la adecuada y requiere de una intervención intergubernamental y de modernización. También demostró que

el Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal debería de cubrir el proceso total de modernización ya que se observó que es insuficiente los recursos brindados.

En el caso de la Modernización de la Gestión Pública y competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí, esta entidad no escapa a esta realidad, ya que existen brechas que se deben de mejorar por ejemplo los incentivos económicos otorgados no son correctamente administrados y dirigidos causando la inquietud y disconformidad de los trabajadores afectando de manera directa su competencia laboral.

En este contexto se realiza este estudio que tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí- 2018

1.2. Trabajos previos

1.2.1 A nivel internacional.

Herrera (2015), para obtener el grado de Maestría presento un estudio titulado *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango*, sustentada en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, realizada con el propósito fundamental de establecer que tipo de competencias laborales tienen los trabajadores del departamento de ventas de BIMBO, Huehuetenango. La muestra fue de 25 vendedores, investigación descriptiva. Sus principales conclusiones fueron: Se determinó el nivel de conocimiento de los colaboradores siendo alto para poder realizar las ventas de acuerdo al catálogo de un vendedor competente.

Morales (2015) en su tesis de doctorado titulado *Principales factores de las competencias laborales que utilizan los colaboradores de una agencia bancaria*

en *Retalhuleu, Guatemala*, presentada en la Universidad Rafael Landívar, realizada con el objetivo establecer el tipo de evaluación de las competencias laborales de los empleados de una de las agencias Bancarias en Retalhuleu. Los integrantes de la población fueron 23 trabajadores, quienes se emplean como receptores y secretarias. Para recolectar datos se utilizó una escala de Likert. Sus principales conclusiones fueron: Los trabajadores del banco tienen un nivel alto en las competencias laborales en las cuales se les evaluó los indicadores fueron, trabajo en equipo, comunicación y relaciones interpersonales. Asimismo, esta investigación demostró que los trabajadores utilizan sus competencias laborales de forma eficiente y estas tienen relación entre sí.

Belmonte (2014), realizó una tesis doctoral titulada *Una estrategia de modernización administrativa en el ámbito local: el estudio de suma gestión tributaria de la Diputación Provincial de Alicante (1990-2013)*, presentada en la Universidad de Alicante, España, el propósito fundamental del estudio fue aplicar la perspectiva comparada al caso escogido para la investigación, muestra una inédita compilación de la panorámica de las distintas alternativas y opciones que disponen los organismos provinciales para llevar a cabo las competencias y servicios delegados en nuestro Estado. Investigación cualitativa, se tomó en cuenta los documentos de gestión tributaria de la Diputación Provincial de Alicante para el análisis de los datos. Sus principales conclusiones fueron: Un desarrollo adecuado de la gestión tributaria es un elemento fundamental para un gobierno local, debido a que los tributos propios son, junto al ingreso del Estado, la principal fuente de financiación. Los ingresos fiscales del ayuntamiento es la mitad de un ingreso total, y ello, a pesar de carecer de impuestos generalistas como los tributos estatales sobre la renta o el consumo.

Torrado (2014), en su tesis de doctoral titulada: *El marco jurídico de la modernización en la gestión pública: el caso de España*, presentada en la Universidad Nacional de Educación a Distancia, España, cuyo objetivo fue: Realizar un estudio sobre las relaciones entre el aspecto jurídico y el aspecto técnico en su contribución a la eficiencia de los procesos de modernización y a la

reforma de la gestión pública en algunos estados democráticos. Los participantes de esta investigación fueron 400 gestores de entidades públicas. Investigación cualitativa de tipo interdisciplinaria y concluyó lo siguiente: La gestión pública mejora gracias a las nuevas actuaciones administrativas planteadas en la modernización administrativa debido a sus actividades de autorización, sanción y fomentando otras acciones vinculadas a las funciones de las autoridades municipales. La modernización administrativa da una nueva dirección al poder y a la función de las autoridades municipales aumentando su eficacia jurídica garantizando la mejora en dichas acciones, gracias a los nuevos criterios de control.

Serrano (2014), en su tesis de doctorado titulada *Efectos de la modernización de los recursos humanos en los ayuntamientos: un estudio empírico para el caso español*, presentada en la Universidad Politécnica de Cartagena, España, su propósito fue: examinar cómo influyen las actividades en la oficina de recursos humanos aplicadas en los municipios españoles sobre sus resultados. En concreto, se examinan las actividades de planificación, desarrollo profesional, selección y formación así como el rendimiento laboral y su retribución. Contó con la participación de 352 municipios españoles con mas de 20,000 individuos. Investigación cualitativa de tipo estudio de caso. Sus principales conclusiones fueron: En este trabajo también se han analizado los principales trabajos relacionados con la modernización de la gestión pública en los recursos humanos en las administraciones locales. De su estudio puede concluirse que no existen de forma generalizada modelos avanzados de gestión de recursos humanos. No obstante, puede deducirse que la nueva figura del personal directivo está llamada a constituir en el futuro un factor decisivo de modernización en los ayuntamientos.

Cabrera (2011) en su tesis doctoral titulada *Gestión de recursos humanos basada en competencias y motivación laboral (estudio realizado con los instructores de intecap en el departamento de quetzaltenango)*, presentada en la Universidad Rafael Landívar. Su objetivo principal fue comprobar como la gestión

por competencias influye en la motivación del trabajador, lo cual promueve sus nuevos conocimientos, habilidades y destrezas creando nuevas empresas competitivas. La población estuvo compuesta por 44 trabajadores, el estudio es descriptivo. Su principal conclusión fue: Utilizar un modelo de trabajo en base a competencias es una alternativa fundamental para mejorar la gestión pública en los recursos humanos ampliando la estandarización y certificación de los procesos administrativos.

Montejano (2009), en su tesis de Maestría en Ciencias Administrativas titulada *La Modernización de la Administración Pública base del desarrollo empresarial en México*, sustentada en el Instituto Politécnico Nacional, cuyo objetivo fue examinar las políticas del ámbito público que se establecen en el contexto de la modernización de la administración pública en el periodo que va del año 1995 al año 2007. Su población fue de 285 personas, su metodología fue cuantitativa con un diseño empírico y objetivo. Sus conclusiones fueron: el modelo de administración pública para una nueva gestión pública debe estar en concordancia con las necesidades actuales de la población, debe ser una gestión pública autónoma que sea responsable de establecer normas donde exista la cooperación económica y una política para asegurar el cumplimiento de lo establecido.

1.2.2 A nivel nacional

Tinoco (2016), en su tesis de Maestría en Planeamiento y gestión empresarial, titulada *Modelo de gestión municipal basado en los principios de la Ingeniería Política*, presentada en la Universidad Ricardo Palma, cuyo propósito fue formular un modelo de gestión pública que este formado en función a principios de una nueva ingeniería política. La muestra fue intencionada y se eligió a los trabajadores de la Municipalidad de Santiago de Surco, el tipo de investigación fue descriptiva con un diseño no experimental. Sus principales conclusiones fueron: La propuesta de gestión municipal es un programa sistemático que

propone actividades dirigidas al logro de metas y a la mejora de los procesos para una gestión óptima. Es necesaria la propuesta mediante Ingeniería Política, donde la participación de los ingenieros es necesaria, siempre que tengan claro los conceptos, criterios y teorías que se diseñen para mejorar y plantear nuevos indicadores para un proyecto de mejora de procesos en la gestión pública municipal.

Rodríguez (2015), en su tesis de Maestría en Política Pública y Gestión Pública, titulada *La implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal entre el 2010 y el 2013, en el caso de la Municipalidad de San Martín de Porres*, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, tuvo como objetivo conocer al forma de como implementar un plan en base a incentivos que mejoren la Gestión pública y la Modernización Municipal del Estado entre el 2010 y el 2013, investigación cualitativa que tuvo las siguientes conclusiones: La implementación de un plan de incentivos como política municipal mejora la gestión de residuos sólidos, mejorando de manera decisiva la conciencia ambiental de los pobladores del distrito. De la misma forma se mejoró la gestión de riesgos de desastres, ya que se realizó el proceso de identificación de zonas de alta vulnerabilidad.

Alvarez (2015), en su tesis de Licenciatura en administración denominada *Propuesta para determinar los perfiles de puestos por competencias en la gerencia de infraestructura orientado a mejorar la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Namora*, presentada en la Universidad Nacional de Cajamarca, su objetivo fue dar una propuesta para mejorar la gestión de recursos humanos en base a una gerencia de infraestructura, se tomó como muestra a 6 trabajadores, investigación descriptiva explicativa de diseño transversal no experimental. Sus principales conclusiones fueron: Los perfiles por competencias son herramientas de gran utilidad que intervienen en la gestión pública de recursos humanos puesto que fuera la diferencia a los trabajadores en cuanto a sus puestos tradiciones y las habilidades que pueden desarrollar en base a los resultados que obtienen.

Casa (2015), en su tesis de Licenciatura en administración de empresas, titulada *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015*, sustentada en la Universidad Nacional José María Arguedas, realizada con el propósito de establecer la relación que hay entre la gestión por competencias y el desempeño laboral. La muestra estuvo compuesta por 42 trabajadores, investigación cuantitativa de tipo descriptiva de diseño no experimental. Su principal conclusión fue: Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo (Sig. = 0.000, menor al nivel de significancia de 0.05 y Coeficiente de Pearson = 0,555 correlación positiva moderada).

Ortega (2015), en su tesis de Maestría en Administración, titulada *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas Del Lima*, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con el propósito de determinar como las competencias profesionales influyen en el clima organizacional en las universidades tecnológicas privadas de Lima, investigación no experimental de diseño correlacional tuvo como muestra a 161 trabajadores administrativos, su principal conclusión fue: Se demostró la relación constante y directa entre las variables competencias laborales y clima organizacional, siendo también una correlación directa positiva y significativa entre las dimensiones y el clima organizacional siendo el p-valor menor a 0.001.

Guerra (2014) presento su tesis de Maestría en Gestión pública denominada *Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, año 2014*, sustentada en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, realizada con el propósito fundamental de identificar las competencias que posee el personal cuando realiza buenas prácticas de el sistema financiero de las municipalidades. La muestra fue de 20 individuos de dos municipalidades, el enfoque de investigación fue el

cuantitativo con un diseño No experimental correlacional. Sus principales conclusiones fueron: los trabajadores de los municipios tienen un alto nivel de agrado por las tareas que realizan, lo cual se expresa en sus competencias laborales.

Vásquez y Saravia (2013) en su tesis titulada *Las Competencias Profesionales y su relación con la Gestión del Recurso Humano según el personal administrativo del hospital nacional Hipólito Unanue año 2013*, sustentada en la Universidad César Vallejo, realizada con el propósito fundamental de establecer la relación entre las variables competencia profesional y gestión de recursos humanos, investigación correlacional que contó con una muestra de 80 trabajadores. Sus principales conclusiones fueron: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión técnica y la gestión de recursos (Rho de Spearman de 0.823, lo que representa un nivel de correlación alta. Existe relación positiva y significativa entre la dimensión metodológica y la gestión de recursos (Rho de Spearman de 0.532, lo que representa un nivel de correlación moderada. Existe relación positiva y significativa entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión de recursos (Rho de Spearman de 0.786, lo que representa un nivel de correlación alta.

Granados (2013) realizó en su tesis doctoral denominada *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013*, presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, realizada con el propósito fundamental de establecer que relación existe entre el desarrollo de competencias y la formación de los profesionales en turismo, investigación Exposfacto de diseño correlacional contó con una población de 96 estudiantes. Su principal conclusión fue: el 59,38% de los estudiantes tienen buenas competencias laborales un 48,96% tienen una buena formación profesional. Además se halló que hay una relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias profesionales y la formación profesional de los estudiantes de turismo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías relacionadas a la Modernización de la Gestión Pública

Definición de la Modernización de la Gestión Pública

En primera instancia se define el término Modernización administrativa, para ello fue necesario recoger la acepción de Torrado (2014), quien entiende “la modernización administrativa como aquel proceso histórico que esta ligado a cambios que se dan en un determinado sistema burocrático a otro nuevo”. (p. 42)

Asimismo Villoria (1997), concibe que es un nuevo espacio del ambito burocrático donde se aplican politicas con nuevos valores ideológicos. Es una respuesta a las nuevas normas y formas de las organizaciones burocráticas.

Rodríguez (2015), considera la modernización como la eficiencia de los servicios burocráticos así como su eficacia operacional al cumplir con funciones administrativas, también se refiere a la rentabilidad de los recursos.

Cabe mencionar también el concepto de gestión pública al estar vinculada con la definición de la variable 1, al respecto Serrano (2014), afirma que es un apartado conceptual válido para tomar decisiones acerca de cómo estructura y dirigir la función pública.

Por otro lado Torres (2016), afirma que la gestión pública es un proceso por el cual se establecen diferentes dependencias y organismos de la administración, que vigilan el cumplimiento ya sean de programas de trabajo, planes, proyectos, así como evaluar los mismos dando aportes de fortalecimiento y toma de decisiones.

Para Andía (2012), son las acciones por las cuales una entidad pública tienen al logro sus objetivos y metas, estos están debidamente establecidos y enmarcados bajo políticas estatales.

Por lo tanto, de acuerdo a los autores antes mencionados la modernización de la gestión pública se entiende como un proceso continuo de modificaciones para adaptarse a las realidades cambiantes de este nuevo milenio, y del entorno, la modernización se da para hacerle frente a estas transformaciones constantes que se dan en la sociedad, tanto en el factor económico, tecnológico y político.

Dimensiones de la variable Modernización de la Gestión Pública

Dimensión 1: Mejora Continua

Según Torrado (2014), la mejora continua “es aquel proceso que por el cual se pretende mejorar los productos, servicios y procesos de una determinada organización mediante una actitud general, lo cual permite detectar algunos errores y establecer la mejora” (p. 62).

De acuerdo con Jacobs citado por Cisneros y Ruíz (2012), se refiere a un cambio continuo en el trabajo gerencial, que se realiza con la meta de mejorar el servicio que brinda la organización, esto en la filosofía de nunca acabar, donde se van obteniendo pequeñas victorias, este es un proceso que es parte elemental de un sistema gerencial que apunta a la calidad total.

Para Harrington citados también por Cisneros y Ruíz (2012), mejoramiento continuo quiere decir cambiar algo para que esto pueda ser mucho más efectivo, ya sea eficiente, adaptable para que este cambio sea continuo dependiendo del enfoque empresarial y del proceso que se aplique.

Por lo tanto, la mejora continua implica realizar una incorporación de un aprendizaje continuo, un seguimiento a la aplicación de una filosófica gestión progresista, con una participación activa del personal municipal.

Para efectos de esta investigación el mejoramiento continuo como dimensión de la modernización de la gestión pública es medida con los siguientes indicadores:

- Visión de cambio
- Demanda ciudadana
- Cierre de brechas

Llopart (1997), cita a McCauley y Hugues quienes agrupan las experiencias que potencian la mejora continua, a las que denomina metaexperiencias formativas, en dos categorías:

- Cambios de función, porque añaden competencias nuevas a quien pasa por esa experiencia y amplían la visión global que pueda tener de la organización
- Enfrentamientos a situaciones críticas, cuya eficacia formadora depende, básicamente, de la retroalimentación que reciba la persona que pasa por tal experiencia.

Para impulsar una mejora continua deben desarrollarse, los perfiles de las competencias correspondientes a las ocupaciones objeto de la actuación formativa. A continuación, deben identificarse las competencias a desarrollar a través de un programa de formación tradicional, según criterios estratégicos y de costeefficacia. En tercer lugar, deben determinarse cuáles se desarrollarán mediante metaexperiencias. Finalmente, se decide cuáles deben formar parte de los requisitos exigidos a las nuevas incorporaciones.

Dimensión 2: Eficiencia Administrativa

Según Torrado (2014), “la eficiencia administrativa son los juicios que emite una institución en relación a los medios empleados y a los fines obtenidos, esta es analizada desde la perspectiva de la producción” (p. 62).

Para Cisneros y Ruíz (2012), es la relación que existe entre los propósitos alcanzados y un correcto uso de los recursos que están a disposición, en este sentido la eficiencia se da en la relación producto de un bien o servicio así como los procesos productivos implicados.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española indica que la eficiencia es “virtud y facultad para lograr un efecto determinado”.

Para efectos de esta investigación la eficiencia administrativa como dimensión de la modernización de la gestión pública es medida con los siguientes indicadores:

- Fortaleza interna
- Debilidad interna
- Conocimiento

Según Llopart (1997), entre los métodos de evaluación de la eficiencia administrativa encontramos los siguientes:

Método de categorización: por el que el evaluador coloca a sus subordinados de mejor a peor. La ventaja principal es la facilidad de administración y explicación. La desventaja más destacable es que se distorsiona por inclinaciones personales y acontecimientos recientes.

Distribución forzada: cada evaluador coloca a sus subordinados en diferentes clasificaciones, teniendo en cuenta que en cada categoría debe colocar determinada proporción de personas, en otras palabras, forzosamente habrá empleados con desempeños altos, normales y bajos. Como ventaja citaremos que pueden apreciarse diferencias relativas entre empleados, mientras que como desventajas hay que comentar que los factores personales y acontecimientos recientes son distorsionantes y la utilización de este método puede fomentar la competitividad en detrimento de la cooperación.

Comparación por pares: en un cuadro de doble entrada se compara a cada evaluado con todos los demás. La base es, generalmente, el desempeño global. La persona preferida mayor número de veces es la mejor en el parámetro elegido. Su ventaja principal es que supera las dificultades de la tendencia a la medición central y a las excesivas benignidades o severidades. La desventaja principal es que está sujeto a fuentes de distorsión por factores personales u acontecimientos recientes.

Dimensión: Transparencia

Según Torrado (2014), la transparencia en la modernización de la gestión pública “es un valor el cual es el máspreciado en la actualidad. Sostiene que dar transparencia significa promover el equilibrio en una institución pública. Es un recurso para que la ciudadanía pueda desarrollarse con una relación clara y directa con la administración pública” (p. 62).

Según Cisneros y Ruíz (2012), la transparencia ayuda a mejorar la calidad en la gestión pública así como eleva la democracia en eventos como decisiones políticas.

Para Andía (2012), la transparencia es la difusión sistemática y periódica de la información relevante de la gestión pública, es proporcionar a los ciudadanos datos de los organismos públicos, sobre su funcionamiento y producción.

Para efectos de esta investigación la transparencia como dimensión de la modernización de la gestión pública es medida con los siguientes indicadores:

- Rendición de cuentas
- Información de gestión
- Participación ciudadana

Llopart (1997), la transparencia tiene tres clases de objetivos:

- Sociales, soluciones a los problemas sociales que afectan más directamente al personal;
- De la organización, la existencia de transparencia actúa sobre la tasa de rotación y aumenta el atractivo de la empresa a la hora de reclutar nuevo personal.
- De los empleados, las alternativas pueden ser varias (costes menores de servicios, pólizas de seguros a precio más bajo al cobijar a un número grande de personas, posible reducción fiscal al cobrar en especies, percepción de compensaciones a salvo de la inflación, etcétera).

Base teórica que sustenta la variable modernización de la gestión pública

Enfoque sistémico

El enfoque sistémico esta basado en la Teoría Interdisciplinaria, denominada Teoría General de los Sistemas (TGS) porpuesta por Ludwig Von Bertalanffy. Sobre ello el autor Montejano (2009) rescato que: La Teoría General de los Sistemas esta basada en el entendimiento de una dependencia correspondiente de otras disciplina y su necesidad de integrarse. Esta teoría comprende que se deben de integrar unidades gubernamentales para crear asosaciones en una respectiva institución. Su base es la teoría general de los sistemas, teoría de la administración que en los años sesenta marcó un cambio desde su integración para el desarrollo de una determinada organización y para las ciencias administrativas en general.

Cabe también aclarar que con el origen de la teoría general de los sistemas, los principios de mecanisistas, los pensamientos analísticos y el reduccionismo son sustituidos por pensamientos dirigidos al expansionismo, teorías sintética y de estudios continuos

Por último, se entiende que la Teoría General de los Sistemas no tiene como porpósito resolver un problema o dar soluciones facilistas o prácticas, por el

contrario tiene la función de crear y producir nuevas teorías y aspectos conceptuales que se puedan utilizar en la realidad empírica.

Afirmaciones del enfoque sistémico:

- En sus aclaraciones básicas el enfoque sistémico puede ser aplicado a entidades públicas ya que se fundamenta en que “Los sistemas existen dentro de sistemas”, partiendo de esta premisa se puede decir que cada sistema se forma de otro subsistema que a su vez es parte de un sistema mucho mas grande. Este vínculo puede ser infinito.
- En segundo lugar el enfoque sistémico nos lleva a la reflexión de observar a un sistema como abierto, que es producto de la afirmación anterior. En tanto cada sistema existe en una ambiente creado por otros subsistemas o sistemas. Estos sistemas tienen la características fundamental de tener un proceso infinito en el cual se produce un intercambio de ambiente vinculando su energía y su información.
- En tercer lugar el enfoque sistémico propone actividades mucho más trascendental y de relevancia para una institución pública, donde se aclara que el sistema depende de la estructura, ya que debe de contemplar su objetivo y fin donde exista un intercambio de experiencias con otro sistemas que se encuentren dentro de su contexto.

Por lo tanto, este enfoque da una visión que unifica el proceso productivo y necesita de varios elementos como equipos que requieren de mantenimiento e instalación, estos son parte de de la visión del sistema pero no son solo cosas sino también individuos. De esta manera surge la idea de un sistema funcionado con conección e integración total mejorando la gestión pública.

La perspectiva sistèmica

Tanto los enfoques humanistas como las teorías del equilibrio incorporan el concepto de sistema formulado por la Teoría de Sistemas enunciada por primera vez por Von Bertalanffy citado Montejano (2009) por en el contexto de las ciencias biológicas.

Para Miller citado Montejano (2009) un sistema es un conjunto de unidades que interactúan entre sí. Estas unidades están ligadas y su suma es mayor que la suma de cada medida de éstas. La estructura del sistema, entonces, es el ordenamiento de sus subsistemas y componentes en un momento dado. El proceso es cualquier cambio de materia, energía e información.

Boulding, citado Montejano (2009), distingue nueve niveles de sistemas:

- a) Las estructuras estáticas, como la ordenación de los planetas;
- b) Los sistemas dinámicos simples, como las máquinas;
- c) Los sistemas cibernéticos, como los reostatos, que presentan feedback;
- d) Los sistemas abiertos, como la célula, que presentan estructuras autoperpetuantes;
- e) Los sistemas societales - genéticos, como las plantas, que tienen subsistemas diferenciados;
- f) Los sistemas animales, que tienen movilidad y subsistemas especializados para procesar información;
- g) El sistema humano, que tiene autoconciencia y utiliza los símbolos;
- h) Los sistemas sociales, dentro de los cuales los humanos son subsistemas y, por ultimo,
- i) Los sistemas trascendentales, que recogen lo que todavía está por descubrir.

La Teoría General de Sistemas pretende crear una ciencia de los universales de la organización y considera ésta como un sistema de variables y partes mutuamente dependientes. El estudio de la organización debe centrarse,

según esta teoría en sus partes estratégicas, la naturaleza de su dependencia mutua, los procesos que las interrelacionan y permiten su mutua adaptación y los fines de esos sistemas. La Teoría General de Sistemas está, por tanto, interesada sobre todo en los problemas de relación, de estructura y de interdependencia. Ya antes se habían definido como sistemas sociotécnicos, sistemas humanos, como sistemas de decisión. A partir de ahora estas contribuciones serán sistematizadas.

Las organizaciones, así, se consideran como sistemas abiertos, frente al concepto de sistema cerrado de la física, que supone considerar estructuras independientes de lo externo, que se mantienen gracias al flujo de energía que atraviesa sus límites. Esta energía importada permite contrarrestar la entropía hacia la que de manera natural se mueven los sistemas, por lo que las organizaciones, en tanto que sistemas abiertos, se caracterizan por su entropía negativa.

El problema que ofrece el sistema cerrado para interpretar las organizaciones es, básicamente, la no consideración del ambiente como fuente de influencia en el sistema, por lo que se da una importancia excesiva a su funcionamiento interno y se niega la equifinalidad, ya que, en un sistema cerrado, sólo hay un modo de obtener un resultado determinado.

Aplicaciones de la modernización de la gestión pública dirigido a las competencias laborales

Movilidad: selección, traslado y promoción

Según Llopart (1997), existen, básicamente, tres procesos en recursos humanos que parten de la adecuación de una persona a una ocupación: la selección que se realiza ante las nuevas incorporaciones, la movilidad horizontal y la promoción. En cualquiera de los tres casos se puede aventurar que cuanto mejor se adecúen las competencias del aspirante a los requerimientos de la ocupación mejor desempeño y satisfacción en el trabajo se obtendrá.

Por movilidad entenderemos, a partir de ahora, las actuaciones que se llevan a cabo en el proceso de determinación de la adecuación de una persona a una ocupación y en el que se aplican, formal o informalmente, técnicas de selección para determinar dicha adecuación, ya se trate de una nueva incorporación, como de movilidad horizontal o vertical dentro de la empresa. Dentro de la movilidad horizontal y vertical se encuadran las actuaciones en planificación y desarrollo de carreras, planes de sucesión, etcétera. Este epígrafe pretende referirse a todas estas actuaciones, teniendo en cuenta la adecuación persona - ocupación como proceso estratégico y denominador común de todas ellas.

Selección

Para Llopart (1997), la primera de las actuaciones en recursos humanos que puede observar una persona que se incorpora a una organización es la relacionada con la selección.

El proceso de reclutamiento abarca desde la búsqueda de candidaturas hasta la recepción de las solicitudes de empleo. Los canales de reclutamiento pueden ser internos o externos con diferencias en costes y empleo de tiempo en cada una de estas dos alternativas. Para la utilización de los canales internos, como los de promoción, traslado, planes de sucesión, trayectoria de carrera, es importante disponer de un inventario de las capacidades, formación y potencial de las personas de la organización.

Promoción

Según Llopart (1997), se entiende por promoción el cambio de una persona a una posición mejor pagada, con mayor responsabilidad y nivel, dentro de la estructura de la organización.

La promoción acostumbra a basarse en dos circunstancias: el desempeño relevante que alguien consigue en su puesto y la antigüedad. Nos encontramos con dos dificultades en el caso de la promoción según el desempeño: perder de vista la objetividad, para lo cual es necesario contar con un sistema formalizado de evaluación del mismo y, otra vez el principio de Peter, ya que un buen desempeño no garantiza el éxito en un puesto superior debido a que éste acostumbra a exigir cualidades que no se exigían en el anterior. Las promociones por antigüedad presentan el problema de bloquear al personal joven y de reciente incorporación en la organización aunque, en algunos casos, éste se encuentre mejor preparado para futuros desempeños.

Traslado

Llopart (1997), entiende el traslado o proceso de rotación se refiere a los movimientos laterales a puestos con igual nivel de responsabilidad, nivel retributivo y las mismas posibilidades de promoción futura.

El objetivo de los traslados, dejando aparte los que se producen por incidencias del trabajo, es aumentar la flexibilidad en la organización y enriquecer la experiencia y perspectivas del personal, aumentando así su nivel de satisfacción.

Formación y desarrollo

Para Llopart (1997), cuando se habla de desarrollo de competencias se piensa inmediatamente en formación, especialmente en unos tiempos en los que es necesario estar constantemente aprendiendo, simplemente para mantener un mínimo nivel de competitividad.

La formación tradicional, los planes de formación, son evidentemente necesarios en el actual entorno de cambio tecnológico permanente, pero el desarrollo de competencias no significa exactamente formación en conocimientos,

ni remite a los planes de formación, si bien el objetivo de uno y otros sea el mismo: hacer aptas a las personas para cumplir con la misión que deben realizar.

Según Llopart (1997), la función de formación se organiza a través de los llamados planes de formación, entre los que podemos distinguir dos tipos:

- Los programas de orientación, que pretenden situar al empleado dentro de la empresa y en sus funciones y responsabilidades específicas. Pueden distinguirse dentro de éstos los de interés general, para todos los empleados, y los de interés específico, dirigidos a las personas de determinadas ocupaciones o departamentos.
- Los programas de formación, orientados al perfeccionamiento de las personas en el desempeño de su ocupación presente y al establecimiento de condiciones para que en el futuro puedan ocupar posiciones más elevadas y complejas, es decir, para potenciar su carrera profesional.

Llopart (1997), afirma que los pasos a seguir para aplicar un programa de formación son, básicamente, los siguientes:

1. Identificación de necesidades de formación y evaluación de necesidades mediante un diagnóstico de los problemas actuales, que pueden ser resueltos mediante intervenciones formativas, y las necesidades de las personas en función de las tareas que desempeñan.
2. Objetivos de formación derivados del resultado de la evaluación de necesidades, que deben establecer las metas y los medios para alcanzarlas y que permiten, posteriormente, evaluar el éxito del programa de formación.
3. Diseño de los programas de formación, es decir, su contenido, teniendo en cuenta las dos fases anteriores, se trata de determinar las habilidades,

conocimientos, actitudes, etcétera, sobre los que se pretende realizar la actuación formativa.

4. Determinación de las técnicas de aprendizaje a aplicar en función de su efectividad respecto al coste, del contenido del programa, de la idoneidad de las instalaciones, de la capacidad de las personas para formar, de las preferencias del formador y del principio de aprendizaje a emplear.
5. Evaluación de la formación y el desarrollo estableciendo las normas de evaluación por anticipado, de forma sistematizada, a través de un examen anterior a la formación, un examen posterior y analizando las diferencias. El mejor modo de evaluar la formación es a través del análisis de los cambios efectivos que se producen en el desempeño. Esta fase supone: determinar hasta qué punto se han producido las modificaciones deseadas en los empleados; determinar si los resultados de la formación presentan relación con la consecución de los objetivos de la empresa y determinar, finalmente, si la técnica formativa empleada ha sido la más efectiva.

Compensación

Según Llopart (1997), el subsistema de compensación es especialmente crítico dentro de las funciones de la gestión de los recursos humanos y por esta razón vamos a detenernos un poco más. Aquí, más que en cualquier otra actuación, es donde deben concillarse los objetivos de la empresa y de las personas que trabajan en ella.

Ambos deberían considerar que su mutua relación es una fuente de ventajas, pero es en el aspecto retributivo donde con mayor frecuencia la relación empresa - empleado se convierte en una fuente de conflictos, precisamente porque se trata del punto en el que los intereses de unos y los de otros entran en contradicción: la empresa busca rentabilidad con los mínimos costes y la máxima productividad: las personas buscan maximizar su compensación salarial minimizando el esfuerzo.

Esta última afirmación está llevada al extremo, las personas no sólo buscan eso, como hemos intentado demostrar, pero sí es uno de los aspectos que desean cubrir. Por ello, la compensación debe ser un compromiso en el que ambas partes ganen el máximo. El departamento de recursos humanos debe alcanzar ciertos objetivos respecto a este tema como pueden ser: la adquisición del personal adecuado, la retención de los empleados actuales, garantizar la igualdad, potenciar el desempeño adecuado, controlar los costes, cumplir las disposiciones legales y mejorar la eficiencia administrativa, teniendo en cuenta que casi todos estos aspectos pueden entrar en contradicción, por lo que, frecuentemente, se deben buscar soluciones de compromiso.

Según afirma Chiavenato citado por Llopart (1997), "el salario puede ser considerado como el pago de un trabajo, una medida del valor de un individuo en la organización y un medio para alcanzar la jerarquía de estatus dentro de la organización" , por lo que deben tenerse en cuenta estos tres aspectos en el momento de determinar la compensación.

Evaluación de la competencia laboral

Llopart (1997), entre los métodos de evaluación individual encontramos los siguientes:

1. Escalas de puntuación: es el método más antiguo y común. El evaluador otorga una puntuación de desempeño subjetiva sobre una escala. Las ventajas que presenta son las siguientes: es fácil de desarrollar, no es necesario dar capacitación a los evaluadores y los resultados se pueden traducir a valores numéricos, vinculándolos a incrementos salariales. La desventaja principal, además de la subjetividad, es que es demasiado general y uniforme, por lo que se suelen eliminar rasgos específicos del puesto, complicando la modificación de desempeños eventualmente bajos.

2. Listas de verificación: mediante las que el evaluador selecciona las frases que describen el desempeño de su subordinado. Las principales ventajas en su utilización son: economía, facilidad de administración y estandarización. La desventaja fundamental es que las percepciones subjetivas del empleado pueden distorsionar los resultados y que no es posible conceder puntuaciones relativas.
3. Selección forzada: el método obliga al evaluador a elegir entre dos frases la que mejor describe el desempeño de su subordinado. Ambas suelen ser de carácter positivo o negativo. Las ventajas del método son: reducción de la posible distorsión introducida por el evaluador, facilidad de aplicación, adaptación a diversos puestos y fácil estandarización. La fundamental desventaja es que al no estar directamente relacionada con el puesto, puede limitar su utilidad de ayuda a mejorar el desempeño.
4. Registro de acontecimientos críticos: en este método el evaluador debe llevar un registro de las actuaciones más destacadas (positivas o negativas) de sus subordinados. Como ventaja destacable está la utilidad para proporcionar feed-back al evaluado, mientras que como desventajas citaremos que la precisión en el registro va decayendo con el tiempo y la evaluación puede quedar contaminada por los acontecimientos más recientes.
5. Escalas de calificación conductual: en este método se compara el desempeño del evaluado con determinados parámetros objetivos. La reducción de la distorsión y la subjetividad son las principales ventajas, mientras que como desventajas tenemos que la limitación de elementos conductuales reduce la eficacia y la necesidad de mantener actualizados los registros.

1.3.2 Teorías relacionadas con la variable competencia laboral

Definición de competencia laboral

Para conocer la definición de competencia laboral es necesario realizar un deslinde conceptual, en primer lugar, competencia según Alles (2011), son las características peculiares en la personalidad de un individuo, que son el resultados de comportamientos, los cuales generan un desempeño adecuado y éxito en un puesto laboral.

Competencias laborales entonces son el conjunto de características personales y conocimientos que confieren a las personas la capacidad para desempeñar las funciones correspondientes a su ocupación, de manera satisfactoria en relación a los objetivos y estrategia de la organización en la que se encuentren.

Tito (2012), concibe que son “los aspectos diferenciales de un trabajador que provienen de desempeños laborales que producen una labor exitosa en su centro de trabajo, este autor también hace referencia que un empleado competente es quien logra obtener logros y resultados mayores al promedio” (p. 12).

Entonces las competencias contribuyen a la sabiduría colectiva de la organización y a determinar las competencias esenciales de ésta. Las competencias esenciales están formadas por competencias individuales del mismo modo que las competencias individuales están formadas por conocimientos y características personales.

Según Billorou (2017) Ser competentes desempeñarse profesionalmente con calidad y de manera efectiva, poniendo en juego los recursos personales de los que las personas dispone (valores, conocimientos, experiencia, saber. Hacer, saber actuar con otros, emociones etc.) Ser competente es también ser capaz de

reflexionar críticamente sobre la práctica individual y colectiva para generar nuevas formas de hacer las cosas.

En tanto se puede decir que la gestión de las competencias laborales debe enfocarse desde el punto de vista global, considerando al mismo tiempo las esenciales y las individuales y, estas últimas, deben ser gestionadas globalmente desde la función de recursos humanos de la organización. No tiene sentido seleccionar a las personas en base a competencias si no se va a contemplar el desarrollo de las mismas una vez se hayan incorporado nuevos individuos a la organización. Tampoco tiene sentido enfocar el subsistema de formación hacia el desarrollo de las competencias, si las personas son seleccionadas en base a criterios diferentes o si se eliminan las competencias del sistema de compensación.

Dimensiones de la competencia laboral

Dimensión 1: Desempeño

Según Tito (2012), “el desempeño se refiere a las acciones realizadas o ejecutadas por una persona en respuesta a la designación de una responsabilidad o una tarea, la cual será evaluada de acuerdo a su ejecución” (p. 21).

Para Chiroque (2006), el desempeño son prácticas de un individuo que estan en relación a sus obligaciones propias a su profesión o su función en determinado centro laboral.

Para efectos de este estudio el desempeño como dimensión de la competencia laboral será medida bajo los siguientes indicadores:

- Trabajo en equipo
- Comunicación asertiva
- Relaciones interpersonales

El desempeño de un servidor público, según Tito (2012), debe de tener el deseo de ayudar o servir a otros y descubrir sus necesidades, lo cual significa en gran medida centrar esfuerzos en descubrir las necesidades del poblador. Las acciones pueden ser paralelas a las de Impacto e Influencia, pero aquí el énfasis está en comprender para ayudar o servir a los demás, más que para influir sobre ellos. El poblador tanto puede ser considerado en el sentido estricto como ser un usuario dentro de la misma organización. También se conoce como espíritu de servicio, enfoque a las necesidades del cliente y orientación al usuario final.

Las conductas indicadoras pueden ser:

- Buscar información sobre las necesidades latentes de los pobladores, yendo más allá de las que éstos expresan y adecuarlas a los productos o servicios disponibles.
- Asumir responsabilidades personales para solucionar problemas de servicio al ciudadano.
- Actuar como un consejero de confianza y con objetividad ante las necesidades, problemas, oportunidades y posibilidades de implantación de los pobladores.
- Trabajar desde una perspectiva a largo plazo al abordar problemas de los clientes.

Dimensión 2: Optimización del servicio

Para Tito (2012), “la optimización del servicio se refiere al uso de una variedad de herramientas que le permiten al individuo o empresa a mejorar los servicios o recursos, mediante el cual se obtiene un ahorro económico así como prestar un servicio de mayor calidad” (p. 27).

Según Chiroque (2006), optimizar la productividad es realizar más con menos, es decir, algo es productivo cuando se da su utilidad o produce un resultado favorable.

Para efectos de este estudio la optimización del servicio como dimensión de la competencia laboral será medida bajo los siguientes indicadores:

- Conocimiento del servicio
- Buen trato
- Solución oportuna

Según Tito (2012), las competencias de optimización de servicio comparten características comunes, reflejan algunos aspectos de la madurez de la persona, controlan la eficacia del desempeño de un individuo cuando tiene que enfrentarse a las dificultades y presiones del entorno inmediato.

Autocontrol: La competencia de Autocontrol permite a una persona mantener su nivel de desempeño bajo condiciones hostiles o de stress. Es la capacidad de mantener las emociones bajo control y de contrarrestar las acciones negativas cuando uno se enfrenta a la oposición, a la hostilidad o cuando se trabaja bajo condiciones de presión. También se ha llamado resistencia, resistencia al stress y capacidad para mantener la calma.

Confianza en Uno Mismo: Esta competencia permite mantener el rendimiento ante el desánimo, escepticismo e indiferencia. Demuestra la creencia en la propia capacidad para terminar una tarea. Forma parte de la mayoría de los perfiles de desempeño superior. También se conoce como decisión, fuerza del yo, independencia y deseo de asumir responsabilidades.

Flexibilidad: La Flexibilidad ayuda a adaptar las intenciones a las circunstancias imprevisibles. Es la capacidad de adaptarse y de trabajar con eficacia en multitud de situaciones, con diversas personas o grupos, de encontrar y apreciar las perspectivas diferentes e incluso opuestas de un planteamiento, adaptándose a la situación mientras ésta cambia y de cambiar o aceptar los cambios sin problemas dentro de la propia organización o de las funciones del trabajo. También se ha denominado como adaptabilidad, capacidad de cambiar y objetividad perceptual.

Compromiso con la Organización: Esta competencia pone en línea las acciones e intenciones de las personas con las de la organización. Es el deseo y la capacidad de la persona de someter su comportamiento a las necesidades, prioridades y metas de la organización y de actuar de modo que se promuevan. Se manifiesta poniendo la misión corporativa por delante de las propias necesidades o prioridades personales. También se conoce como preocupación por el negocio, orientación a la misión, visión y compromiso con la misión directiva.

Dimensión 3: Satisfacción ciudadana

Tito (2012), “concibe la satisfacción ciudadana es el juicio que se torga a las características de un producto o servicio, lo cual lleva a una recompensa que esta en relación al consumo” (p. 38).

Según Chiroque (2006), es el nivel en el que se encuentra el estado de ánimo de un individuo lo cual se compara con su percepción al rendimiento, producto o servicio otorgado por una determinada entidad.

Para efectos de este estudio la satisfacción ciudadana como dimensión de la competencia laboral será medida bajo los siguientes indicadores:

- Bienes y servicios óptimos
- Información oportuna
- Optimización del tiempo

Tito (2012), confirma que las competencias para la satisfacción ciudadana son las siguientes:

Amplitud de la atención para mantenerse bien informado. Desarrolla y mantiene redes y canales formales de comunicación dentro y fuera de la organización; emplea la tecnología para conseguir información; presta atención a lo que está pasando y qué progresos se hacen; está al corriente de los asuntos relevantes

económicos y políticos nacionales e internacionales; está al corriente de las actividades de los competidores.

Agudeza para comprender con claridad. Obtiene una perspectiva clara de los asuntos; capta información cuidadosamente; relaciona informaciones; identifica relaciones causales; alcanza el centro de los problemas; identifica las líneas de investigación más productivas; distingue todas las variables que afectan a un asunto; identifica las limitaciones a la información; adapta el pensamiento a la luz de nueva información; tolera y maneja la información o las ideas conflictivas o ambiguas.

Razonamiento para encontrar vías de progreso. Genera opciones; evalúa opciones examinando los aspectos positivos y negativos si éstos tienen efectos; anticipa los efectos de las opciones en los demás; prevé las necesidades de los demás; demuestra sentido común e iniciativa.

Organización productiva del trabajo. Identifica prioridades; reconsidera desde el límite; identifica elementos de las tareas; esquematiza elementos; anticipa las necesidades de recursos; asigna recursos a las tareas; establece objetivos al personal; gestiona su tiempo y el de los demás.

Energía para alcanzar los resultados. Preparado para comprometerse a alcanzar un resultado; instala soluciones dentro del tiempo previsto; innova o adapta procedimientos existentes para asegurar un resultado; asume los problemas; padece inconvenientes personales para asegurar que se resuelven los problemas; lleva adelante sus ideas; acepta objetivos que supongan reto; acepta nuevos negocios; se marca objetivos propios; reconoce zonas de autodesarrollo; adquiere nuevas habilidades y capacidades: acepta nuevos retos.

Confianza en sí mismo. Expresa y comunica la confianza en su propia capacidad; está preparado para tomar y apoyar decisiones; hace frente a los superiores; desea correr riesgos calculados; admite áreas de falta de experiencia.

Sensibilidad para identificar puntos de vista ajenos. Escucha los puntos de vista de los demás; se adapta a otras personas; tiene en cuenta las necesidades de los demás; manifiesta empatía en sus comunicaciones orales y escritas; atento a las expectativas de los demás.

Disposición a cooperar con otras personas. Implica a otros en su área e ideas; mantiene informados a los demás; utiliza los servicios de apoyo; utiliza habilidades de miembro de equipo; abierto a ideas y sugerencias.

Orientación a la meta para conseguirla a largo plazo. Cumple los planes; no se desvía; sacrifica el presente por el futuro; deja pasar el tiempo cuando las condiciones no son favorables.

Base teórica que sustenta la variable competencia laboral

Enfoque humanista de la competencia laboral

Antes de entrar a considerar los enfoques humanistas, debemos abrir un paréntesis para comentar, siguiendo al profesor Caparrós citado por Llopart (1997), los dos grandes modelos que la psicología propone para comprender el comportamiento humano y que consideramos importante para explicar la aparición de esta corriente:

- a) el conductismo, que considera que el objeto de la psicología es la conducta, por lo que se excluye de la investigación todo contenido o acto de la conciencia y se incluyen sólo los movimientos espacio - temporales, reduciéndose al principio estímulo - respuesta. Su método acepta únicamente las técnicas empíricas que aporten datos objetivos.
- b) el psicoanálisis que, tras un largo y complicado proceso de desarrollo que incluye la hipnosis como fuente de investigación principal, pretende ir más allá de los datos observados empíricamente, por lo que su objeto de estudio es lo que sucede en el organismo entre el estímulo y la respuesta,

y los datos internos que escapan al análisis objetivo. En cuanto al método se basa en asociaciones libres y en interpretación, esto es, en la inferencia.

La psicología humanista ha venido a ser una tercer vía alternativa al conductismo y al psicoanálisis, que durante años no ha merecido ser tenida en consideración como orientación independiente en los manuales y tratados de psicología, pero que siempre se ha considerado básica en el área de la psicología aplicada a la empresa, como las técnicas de Análisis Transaccional de Rogers citado por Llopart (1997). Los humanistas consideran al hombre como un ser capaz de autoafirmarse de manera creativa, autónomo, consciente y capaz de tomar decisiones, y consideran que la organización formal convencional no permite el desarrollo personal de los individuos como tales. Los representantes de este enfoque se esfuerzan por encontrar nuevos modelos de organización a partir de una concepción humanista del ser humano como tal, con motivaciones humanas en la autorrealización, el proceso de “devenir” y la creatividad.

Uno de sus representantes más conocidos, Maslow, citado por Llopart (1997), elabora una teoría de las necesidades humanas en la que distingue cinco tipos diferentes: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de estima y de autorrealización, relacionadas entre sí y ordenadas en una jerarquía. Las necesidades satisfechas dejan de ser motivadoras en activo, pero hacen surgir la siguiente necesidad que funciona como un motivador que monopolizará la conciencia, hasta que se satisface pasando el impulso de la motivación a la siguiente necesidad en la pirámide.

McGregor citado por Llopart (1997), da un paso más proponiendo un nuevo modelo de organización contrapuesto al tradicional, ya que en éste las necesidades fisiológicas y de seguridad están razonablemente satisfechas, por lo que no funcionan como motivadoras. La dirección y el control son métodos inútiles para motivar a la gente cuyas necesidades de estima y de autorrealización son predominantes. Lo que caracteriza a la empresa tradicional (en lo que McGregor llama la teoría X) es que:

- a) La administración es responsable de organizar la empresa para obtener resultados económicos;
- b) La administración se esfuerza en controlar a las personas y modificar su comportamiento para adecuarlo a las necesidades de las empresas.
- c) Las personas son pasivas o incluso contrarias a las necesidades de la organización si no fuera por la intervención activa de la administración.

Es decir, el hombre es indolente por naturaleza y trabaja lo menos posible, carece de ambición y prefiere ser dirigido, está centrado en sí mismo y es indiferente a las necesidades de la empresa, se resiste al cambio por naturaleza y, finalmente, es estúpido y víctima propiciatoria para la demagogia.

El modelo humanista ha adolecido de basarse en supuestos filosóficos y de presentar defectos metodológicos; su básica jerarquía de necesidades dista mucho de estar probada y su idea de unir las necesidades de autorrealización de las personas con la eficacia de la organización tiene unos limitados efectos prácticos. Ha sido un movimiento claramente idealista, pero que realiza varias aportaciones fundamentales y decisivas en la gestión del ser humano en la empresa: se subraya la importancia de la integración e involucración del personal y se destaca la idea básica de que los directivos están obligados a mejorar, de forma continua y deliberada, la calidad de vida en el trabajo como medio para obtener una mayor motivación como objetivo intermedio que permita alcanzar la meta final que es la mejora de los resultados. Los modelos del equilibrio, que veremos a continuación, pretenden hacer un análisis más riguroso de la interacción entre las necesidades del individuo y de la organización.

Las competencias laborales individuales

Llopart (1997), manifiesta que la organización debe listar sus competencias específicas en función de su actividad, su estructura, su estrategia y su cultura y establecer al menos tres categorías de competencias individuales:

- Competencias técnicas: los "saberes" o conocimientos específicos que permiten desarrollar la función o asumir las responsabilidades correspondientes a una ocupación y que es importante poseer; puede tratarse de conocimientos teóricos o de lenguajes científicos y técnicos,
- Competencias específicas: los "saberes hacer", herramientas, métodos o las aptitudes que permiten desempeñar funciones o responsabilidades de un puesto de la manera que la organización espera, expresados en términos de capacidades observables,
- Competencias genéricas: los 'saberes ser', características personales (capacidades, actitudes, rasgos y comportamientos) que permiten al individuo comportarse dentro de su ocupación de la manera que la organización pide a sus empleados.

La gestión de los recursos humanos en base a competencias permite gestionar los tres ámbitos mencionados, no sólo el primero de ellos, como un todo, lo que tiene consecuencias en la movilidad del personal, su formación y desarrollo, la planificación de su carrera y la evaluación del desempeño y su retribución.

Competencias universales

Siguiendo el trabajo de Spencer y Spencer, citados por Llopart (1997), las veinte competencias que se presentan a continuación cubren, según sus autores, entre el 80 y el 95% de las competencias necesarias para desempeñar cualquier trabajo.

Las que no se encuentran entre estas veinte pueden, según los autores, corresponder a las siguientes categorías:

- Conductas únicas que expresan competencias genéricas, como la aptitud para expresarse por escrito, un estilo concreto de comunicación, la motivación hacia la afiliación, entre otras,
- Competencias inusuales que no pueden considerarse genéricas, como la capacidad de establecer mecanismos para obtener feedback, el sentido del humor, el respeto a los datos confidenciales, como ejemplos.
- Competencias únicas para un tipo específico de trabajo.

Principales competencias según la función que cumple el colaborador

Segun Llopart (1997), las principales competencias según su función:

Para los ejecutivos:

- Razonamiento estratégico: capacidad para comprender de forma rápida las tendencias cambiantes del entorno, oportunidades del mercado, amenazas de los competidores y puntos fuertes y débiles de la propia organización, para establecer la respuesta estratégica adecuada ante una determinada situación.
- Liderazgo del cambio: capacidad de comunicar una atractiva visión de la estrategia de la empresa a todos los miembros de la misma, generando altos grados de motivación y dedicación, así como un espíritu innovador en el personal.
- Gestión de las relaciones: capacidad para establecer relaciones en complicadas redes formadas por personas cuya colaboración

Para los directores:

- Flexibilidad: predisposición y capacidad para cambiar estructuras, procesos de dirección y de toma de decisiones, cuando sea necesario para la puesta en práctica de la estrategia de cambio de la organización.
- Introducción al cambio: capacidad de liderazgo y gestión del cambio en grupos de trabajo.
- Sensibilidad interpersonal: capacidad de comprender y valorar las aportaciones de otras personas.
- Delegación: conjunto de comportamientos directivos que hacen que las personas de la organización se sientan más capacitados y motivados para asumir mayores responsabilidades.
- Trabajo en equipo: capacidad para conseguir que los grupos de personas trabajen juntos para alcanzar de una forma eficaz un objetivo común.
- Transferibilidad: capacidad para adaptarse rápida y eficazmente en entornos diferentes desde el punto de vista geográfico.

Para los empleados.

- Flexibilidad: predisposición a considerar el cambio como una oportunidad, en lugar de una amenaza.
- Motivación para la búsqueda de información y capacidad de aprendizaje: interés por la posibilidad de adquirir nuevas habilidades técnicas e interpersonales, manifestado de forma constante ante las cambiantes necesidades de la organización.
- Orientación hacia el logro: impulso hacia la innovación, la mejora continua en calidad y productividad en un marco de creciente competencia.

- Motivación para el trabajo en situaciones de presión: combinación de flexibilidad, motivación por el logro, resistencia al estrés y dedicación a la organización que permite a las personas trabajar bajo creciente exigencia de productos, servicios y situaciones.
- Colaboración: capacidad para trabajar colaborando en grupos multidisciplinares conformados por personas muy diferentes. Supone altos grados de comprensión interpersonal.
- Orientación hacia el cliente: deseo de ayudar verdaderamente a los demás e iniciativa para superar los obstáculos que ofrece la propia organización a fin de resolver los problemas de los clientes.

Los siete estudios que hemos comentado han sido realizados en los Estados Unidos, por lo que no podemos asegurar que las competencias que allí son genéricas lo sean también en Europa. De hecho aquí no se ha realizado ningún trabajo parecido, en parte porque la tendencia general parece inclinarse por el establecimiento de los perfiles de competencias "ad hoc" para cada empresa, incluyendo en el estudio la definición misma de cada una de ellas.

Competencias gerenciales para mejorar la competencia laboral de los colaboradores:

Según Llopart (1997), las competencias gerenciales son un apartado especializado de las relacionadas como Impacto e Influencia, expresando la intención de producir determinados efectos específicos que son especialmente importantes para los directivos.

Desarrollo de Personas

Para Llopart (1997), es un caso particular de la competencia de Impacto e Influencia en donde se trata de enseñar o fomentar el desarrollo de otras

personas. La esencia radica en la intención y el efecto del desarrollo más que en tener un papel formal de desarrollador. También se la denomina enseñanza y formación, preocupación por el crecimiento, desarrollo de los colaboradores, instrucción de personas, atención realista positiva y proporcionar apoyo.

Llopart (1997), afirma que las conductas indicadoras principales pueden ser:

- Expresar expectativas positivas de los demás, incluso en casos difíciles,
- Dar indicadores o demostrar a través de la razón como estrategia de formación,
- Dar feedback negativo en conductas más que en términos personales y expresar expectativas para el éxito futuro o dar sugerencias individuales para mejorar,
- Identificar o desarrollar necesidades o establecer programas nuevos y
- Delegar tareas o responsabilidades para desarrollar capacidades de otras personas.

Como mínimo implica un nivel moderado de competencias como Comprensión Interpersonal y de Razonamiento Conceptual.

Asertividad

Llopart (1997), concibe que esta competencia expresa la intención de hacer que otros hagan lo que uno desea, de decirles lo que tienen que hacer. No es persuadir o convencer, pero tampoco se refiere al uso inapropiado del poder, ya que esta característica no distingue el desempeño superior. También se ha llamado decisión, uso del poder, uso de la influencia agresiva, dotes de mando o firmeza al imponer criterios. Aunque la Asertividad aparece claramente en la relación jefe - subordinado esta competencia puede manifestarse en cualquier clase de empleados, tengan o no mando.

Llopart (1997), las conductas indicadoras pueden ser:

- Mostrar enfrentamiento directo y abierto en problemas desempeño,
- Exigir buenos desempeños, calidades o recursos y
- Insistir en el cumplimiento de las instrucciones.

Esta competencia puede ser una combinación de una alta Orientación hacia el Logro con una falta de habilidad para el Impacto e Influencia si en una situación dada, las habilidades del individuo no son las adecuadas. También está relacionada con una moderada Confianza en Uno Mismo. La Iniciativa también implica Asertividad si la situación requiere la actuación de más de una persona.

Trabajo en Equipo v Cooperación

Se refiere a la sincera intención de trabajar de manera cooperativa, de formar parte de un equipo. Debe tenerse muy en cuenta siempre que el sujeto ha de formar parte de un grupo que funcione como equipo. También se conoce esta competencia como gestión de grupos, facilitación de grupos, resolución de conflictos, gestión del clima y motivación de personas.

Llopart (1997), afirma que las conductas indicadoras más habituales pueden ser:

- Solicitar ideas y opiniones como ayuda a la toma de decisiones, mantener a la gente informada y al día sobre el proceso del grupo, compartir la información,
- Expresar expectativas positivas de los demás.
- Mostrar agradecimiento en público y
- Animar y dar poder a los demás, hacer que se sientan importantes.

En general, es necesaria la Comprensión Interpersonal y el Impacto e Influencia para desarrollar esta competencia. Con frecuencia está asociada a las competencias de Confianza en Uno Mismo y de Desarrollo de Personas.

Liderazgo de Grupos

Llopart (1997), afirma que se denota por la intención del individuo de asumir el rol de líder, implicando el deseo de conducir a otros. En general, aunque no siempre, se relaciona con una posición de autoridad formal. Se entiende que esta competencia no está relacionada con su uso para resultados personales. También se la conoce como asumir el mando, visión, gestión y motivación de grupos e interés por los subordinados.

Según Llopart (1997), las conductas indicadoras pueden ser:

- Dar información, implicar a los demás en las propias decisiones,
- Esforzarse por tratar a los miembros de su equipo con justicia,
- Emplear estrategias complejas para fomentar la moral y la productividad,
- Asegurarse de que estén cubiertas las necesidades prácticas del grupo y
- Asegurarse de que los demás se impliquen en su misión, metas, planes, clima y política.

Para desarrollar esta competencia es necesario al menos un nivel moderado de impacto e influencia. Las competencias de construcción de relaciones, compromiso con la organización e impacto e influencia contribuyen de una forma clara a un liderazgo de grupo efectivo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral, según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí- 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la mejora continua y la competencia laboral, según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la eficiencia administrativa y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la transparencia de gestión y la competencia laboral según trabajadores de la municipalidad provincial de Huarochirí 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

Según Carrasco (2009), la justificación teórica se refiere a los resultados teóricos hallados los cuales pueden ser incorporados al conocimiento científico y a la vez sirven para complementar aspectos desconocidos entorno a las variables Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral.

1.5.2 Justificación práctica

Según Carrasco (2009), esta investigación tiene justificación práctica porque nos permitirá brindar a los gestores públicos una alternativa de solución a través de la Modernización para que ayude a mejorar la competencia laboral en los trabajadores.

1.5.3 Justificación metodológica

Según Carrasco (2009), este estudio tiene justificación metodológica porque los instrumentos de recolección de datos, fueron validados previamente por juicio de expertos así como fueron confiabilizados mediante el alfa de Cronbach para recoger datos sobre las variables Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral.

1.5.4 Justificación social

Según Carrasco (2009), este estudio tiene justificación social porque dará beneficios a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí ya que queda demostrada la relación constante que existe entre la Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral, según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la mejora continua y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la eficiencia administrativa y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la transparencia y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

1.7. Objetivo**1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí- 2018.

1.7.2 Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la mejora continua de la Gestión Pública y Competencia Laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí- 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la eficiencia administrativa y la competencia laboral según los trabajadores de la municipalidad provincial de Huarochirí 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la transparencia de gestión y la Competencia laboral, según trabajadores de la municipalidad provincial de Huarochirí 2018.

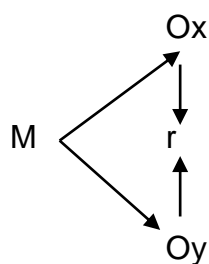
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación parte por la descripción del enfoque de investigación, el cual se consideró como Cuantitativo, al respecto Bernal (2006), confiere que se realiza cuando existe recolección de datos, prueba de hipótesis y tratamiento estadístico y sus resultados se generalizan de una muestra para la población.

Siguiendo la línea de investigación de acuerdo al enfoque, el tipo de estudio que se concede es el Aplicado, al respecto Sánchez y Reyes (2006), afirman que este se refiere a la búsqueda de conocimientos teóricos para conocer, demostrar o resolver un problema de una determinada realidad problemática.

En tanto el diseño de investigación corresponde al no experimental, correlacional de corte transversal, al respecto Carrasco (2009), nos dice que es no experimental porque no existe intervención del investigador para manipular las variables, se basa solo en la observación y recolección de datos, es correlacional porque su objetivo fundamental hallar la relación que existe entre dos o más variables, y de corte transversal, porque la aplicación de los instrumentos para la recolección de datos se realizó un solo momento determinado de la realidad problemática.



M = Muestra

Ox = Variable Modernización de la Gestión Pública

Oy = Variable Competencia laboral

r = Coeficiente de correlación

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Modernización de la Gestión Pública

Definición conceptual modernización de la Gestión Pública

Torrado (2014), quien entiende “la modernización administrativa como aquel proceso histórico que esta ligado a cambios que se dan en un determinado sistema burocrático a otro nuevo”. (p. 42)

Variable 2: Competencia laboral

Definición conceptual competencia laboral

Tito (2012), concibe que son “los aspectos diferenciales de un trabajador que provienen de desempeños laborales que producen una labor exitosa en su centro de trabajo, este autor también hace referencia que un empleado competente es quien logra obtener logros y resultados mayores al promedio” (p. 12).

Tabla 1

Operacionalización de la variable modernización de la Gestión Pública

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Variable 1: Modernización Eficiencia de la Gestión administrativa Pública	Mejora continua	Visión de cambio	1,2	Ordinal	Excelente (102 - 120)
		Demanda ciudadana	3,4,5		Buena (83 - 101)
		Cierre de brechas	6,7,8		Regular (63 - 82)
	Fortaleza interna	Fortaleza interna	9,10,11	Siempre = 5	Mala (44 - 62)
		Debilidad interna	12,13	Casi siempre = 4	Deficiente (22 - 43)
		Conocimiento	14,15,16	A veces = 3	
		Rendición de cuentas	17,18	Casi nunca = 2	
	Transparencia	Información de gestión	19,20	Nunca = 1	
		Participación ciudadana	21,22,23,24		

Fuente: Adaptado de Torrado (2014).

Tabla 2

Operacionalización de la variable competencia laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Variable 2: Competencia laboral	Desempeño	Trabajo en equipo	1,2,3	Ordinal	Muy alta (102 - 120)
		Comunicación asertiva	4,5		
		Relaciones interpersonales	6,7,8		
	Optimización del servicio	Conocimiento del servicio	9,10,11	Siempre = 5	Alta (83 - 101)
		Buen trato	12,13	Casi siempre = 4	Media (63 - 82)
		Solución oportuna	14,15,16	A veces = 3	Baja (44 - 62)
		Bienes y servicios	17,18,19	Casi nunca = 2	Muy baja (22 - 43)
	Satisfacción ciudadana	óptimos	20,21	Nunca = 1	
		Información oportuna	22,23,24		
		Optimización del tiempo			

Fuente: Adaptado de Tito (2012).

2.3. Población y muestra

Población

Según Carrasco, (2009), la población está definida como un conjunto de individuos que son parte de una unidad de análisis que pertenecen al trabajo de investigación. En este sentido se tomó en cuenta a 130 colaboradores que cumplen su función de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huarochirí.

Tabla 3

Distribución de la población

Trabajadores	Población
Trabajadores Nombrados	60
Trabajadores Contratados	50
Funcionarios	10
Gerentes	10
Total	130

Fuente: Área estadística de la municipalidad.

Muestra

Según Carrasco, (2009), la muestra se halló utilizando la probabilidad, esta muestra afirma que cualquier integrante de nuestra población puede ser incluido en la muestra, asimismo se tomó en cuenta la muestra aleatoria estratificada,

Muestreo

En lo concerniente al muestreo se eligió el aleatorio siempre, y este se calculó bajo la siguiente fórmula (Bernal 2006, p. 171):

$$n = \frac{Z^2 P.Q.N}{\varepsilon^2(N - 1) + Z^2.P.Q}$$

Dónde:

$Z = (1,96)$: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$

$P = (0,5)$: Probabilidad de éxito.

$Q = (0,5)$: Probabilidad de fracaso ($Q = 1 - P$)

$\varepsilon = (0,05)$: Error de estimación

$N = (130)$: Tamaño de la población.

$n = (?)$: Tamaño de la muestra.

Por lo tanto:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) (130)}{(0,05)^2 (130 - 1) + (1,96)^2. (0,5)(0,5)}$$

$$n = 97.32 = 97$$

Del mismo modo se utilizó el muestreo aleatorio estratificado para Hernández, Fernández y Baptista (2010), es aquella que se divide en subgrupo o estratos, en el caso de este estudio en trabajadores nombrados, contratados,

funcionarios y gerentes. Para ello se utilizó la fórmula:

$$Muestra\ proporcional = \frac{n}{N} = \frac{97}{130} 0.75$$

Tabla 4

Muestra estratificada de colaboradores

Trabajadores	Población	Muestra proporcional	Muestra
Trabajadores Nombrados	60	60*0.75	45
Trabajadores Contratados	50	50*0.75	38
Funcionarios	10	10*0.75	7
Gerentes	10	10*0.75	7
Total	130		97

Nota: Elaboración propia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta.

Instrumentos

Variable 1: Instrumento: Se aplicó un cuestionario

Ficha técnica

Datos generales

Título: Cuestionario sobre la Modernización de la Gestión Pública.
 Autor: Br.
 Procedencia: Lima – Perú, 2018
 Objetivo: Conocer los aspectos fundamentales de la variable Modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Huarochirí.

Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre la Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral.
Estructura:	El cuestionario está constituido por 24 preguntas, cada uno de ellos con cinco alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como se muestra: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, el cuestionario está compuesto por tres dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la variable modernización de la gestión pública.

Tabla 5

Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de la Modernización de la Gestión Pública

	Deficiente	Mala	Regular	Buena	Excelente
Mejora continua	8 – 14	15 – 21	22 – 27	28 – 34	35 – 40
Eficiencia administrativa	8 – 14	15 – 21	22 – 27	28 – 34	35 – 40
Transparencia	8 – 14	15 – 21	22 – 27	28 – 34	35 – 40
Variable 1	24 – 43	44 – 62	63 – 82	83 – 101	102 - 120

Nota: Elaboración propia.

Variable 2: Instrumento: Se aplicó un cuestionario

Ficha técnica

Datos generales:

Título:	Cuestionario sobre Competencia Laboral
Autor:	Br.
Procedencia:	Lima – Perú, 2018

Objetivo:	Describir las características de la variable Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral.
Estructura:	El cuestionario está constituido por 24 preguntas, cada uno de ellos con cinco alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como se muestra: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, el cuestionario está compuesto por tres dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la variable competencia laboral.

Tabla 6

Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de la competencia laboral

	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
Desempeño	8 – 14	15 – 21	22 – 27	28 – 34	35 – 40
Optimización del servicio	8 – 14	15 – 21	22 – 27	28 – 34	35 – 40
Satisfacción ciudadana	8 – 14	15 – 21	22 – 27	28 – 34	35 – 40
Variable 2	24 – 43	44 – 62	63 – 82	83 – 101	102 - 120

Nota: Elaboración propia.

Validez:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la validez consta en el nivel de un instrumento de recolección de datos, en que realmente pueda medir una variable.

La validez de los cuestionarios de modernización de la gestión pública y de competencia laboral se dio a través de la validez por juicio de expertos, y los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 7

Validez de los instrumentos

Experto	Opinión de la aplicabilidad
Experto 1	Aplicable
Experto 2	Aplicable
Experto 3	Aplicable

Fuente: Certificados de validez.

Como se puede apreciar la tabla anterior el instrumento para medir las variables cuenta con la opinión de aplicabilidad suficiente para ser aplicados a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018

Confiabilidad:

Sobre la confiabilidad Hernández, Fernández y Baptista (2010), nos confirma que la confiabilidad de un cuestionario viene determinada por los resultados iguales que produce un instrumento cuantas veces sea aplicado a un individuo, a ello este mismo autor, afirma que un cuestionario es confiable cuando produce resultados que tienen consistencia y coherencia.

Para hallar la confiabilidad en este estudio se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, que a través de una muestra piloto de 20 integrantes de la población y el uso del Software estadístico SSPS V 23, se determinó el nivel de confiabilidad de los instrumentos.

Tabla 8

Nivel de confiabilidad de las encuestas, según el método de consistencia interna

Encuesta	Nº de ítems	Nº de Casos	Alfa de Cronbach
Modernización de la Gestión Pública	24	20	0,982
Competencia laboral	24	20	0,978

Fuente: Resultados SPSS 23.

Tabla 9

Valores de los niveles de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Adaptado de Hernández (2009).

De acuerdo con la tabla anterior se puede decir que el instrumento de Modernización de la Gestión Pública con un valor Alfa de Cronbach = 0,982 tiene excelente confiabilidad y el instrumento de Competencia laboral con un valor Alfa de Cronbach = 0,978 tiene una excelente confiabilidad.

2.5. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos utilizado en el presente informe de tesis consta de dos etapas, en primer lugar el nivel descriptivo, en el cual se incluyen tablas de frecuencias y figuras porcentuales, así como resultados por objetivos con tablas de contingencia y figuras cruzadas. Seguidamente tenemos el nivel inferencial, el cual se divide en dos partes, que son la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis que se realiza mediante el estadístico no paramétrico Rho de Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

 ρ = Rho de Spearman

N = Muestra

D = Diferencias entre variables

Tabla 10

Índices de correlación

De 0.00 a 0.19	Muy baja correlación.
De 0.20 a 0.39	Baja correlación.
De 0.40 a 0.59	Moderada correlación.
De 0.60 a 0.79	Buena correlación.
De 0.80 a 1.00	Muy buena correlación.

Nota: Carcausto (2009)

2.6. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación cumple con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, Igualmente se respeta la autoría de la información bibliográfica. Por ello se hará referencia de los autores con sus respectivos datos.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

Tabla 11

Nivel de modernización de la Gestión Pública según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	[102 - 120]	3	3,1%
Buena	[83 - 101]	17	17,5%
Regular	[63 - 82]	48	49,5%
Mala	[44 - 62]	29	29,9%
Deficiente	[24 - 43]	0	0%
Total		97	100.0%

Fuente: Resultados de encuestas.

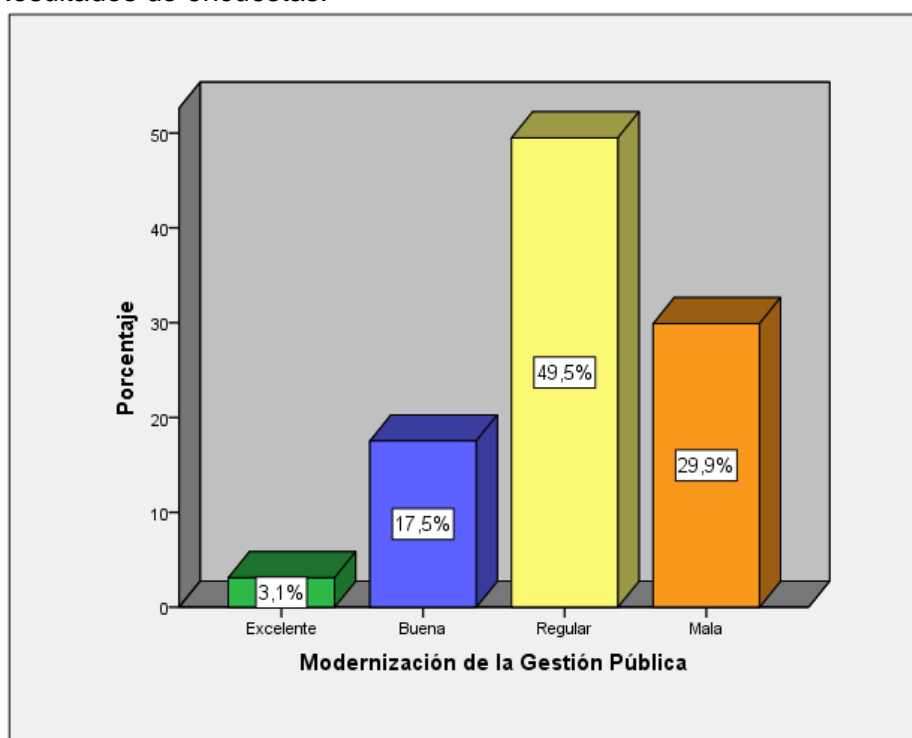


Figura 1. Nivel de modernización de la Gestión Pública según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

En la tabla 11 y figura 1, de 97 encuestados se puede observar que el 49,5% (48) considera de nivel regular la modernización de la gestión pública, seguido por un 29,9% (29) quienes consideran que es mala, otro 17,5% (17) consideran que es buena y por último solo un 3.1% (3) considera que es excelente. El promedio es 71,91 lo cual indica que los encuestados consideran Regular la modernización de la gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

Tabla 12

Nivel de la mejora continua según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	[35 - 40]	1	1,0%
Buena	[28 - 34]	40	41,2%
Regular	[22 - 27]	28	28,9%
Mala	[15 - 21]	28	28,9%
Deficiente	[8 - 14]	0	0,0%
Total		97	100.0%

Fuente: Resultados de encuestas.

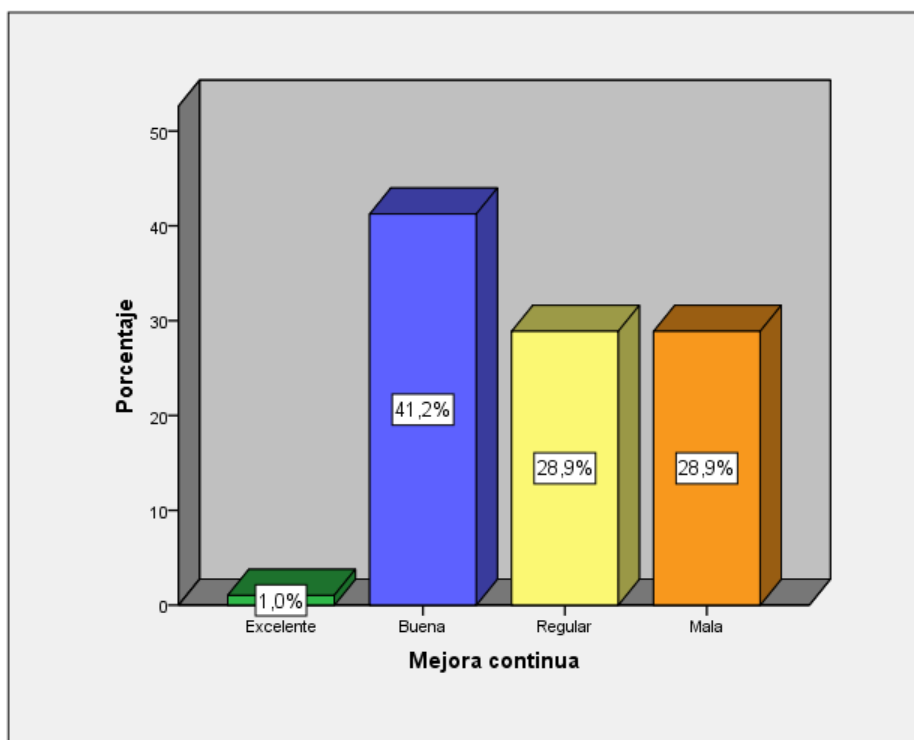


Figura 2. Nivel de mejora continua según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

En la tabla 12 y figura 2, de 97 encuestados se puede observar que el 41,2% (40) considera buena la mejora continua de la modernización de la gestión pública, seguido por un 28,9% (28) quienes consideran que es regular, otro 28,9% (28) consideran que es mala y por último solo un 1% (1) considera que es excelente. El promedio es 25,36 lo cual indica que los encuestados consideran Regular la mejora continua en la modernización de la gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

Tabla 13

Nivel de la eficiencia administrativa según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	[35 - 40]	0	0,0%
Buena	[28 - 34]	24	24,7%
Regular	[22 - 27]	22	22,7%
Mala	[15 - 21]	51	52,6%
Deficiente	[8 - 14]	0	0,0%
Total		97	100.0%

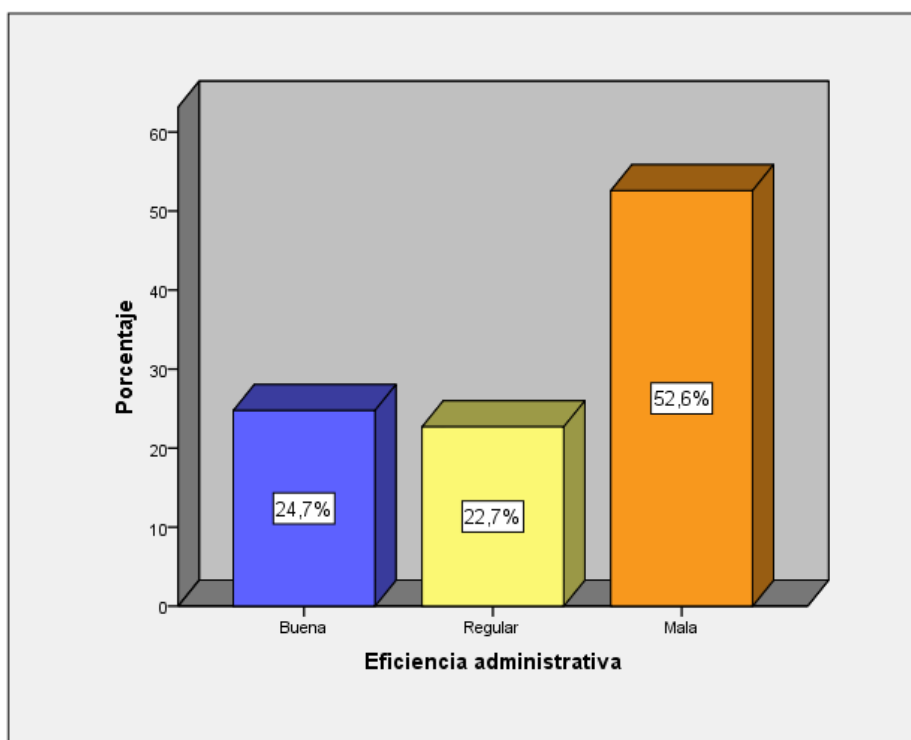


Figura 3. Nivel de eficiencia administrativa según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

En la tabla 13 y figura 3, de 97 encuestados se puede observar que el 52,6% (51) considera mala la eficiencia administrativa de la modernización de la gestión pública, seguido por un 24,7% (24) quienes consideran que es buena, otro 22,7% (22) consideran que es regular. El promedio es 22,96 lo cual indica que los encuestados consideran Regular la eficiencia administrativa en la modernización de la gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

Tabla 14

Nivel de la transparencia según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	[35 - 40]	7	7,2%
Buena	[28 - 34]	13	13,4%
Regular	[22 - 27]	34	35,1%
Mala	[15 - 21]	43	44,3%
Deficiente	[8 - 14]	0	0,0%
Total		97	100.0%

Fuente: Resultados de encuestas.

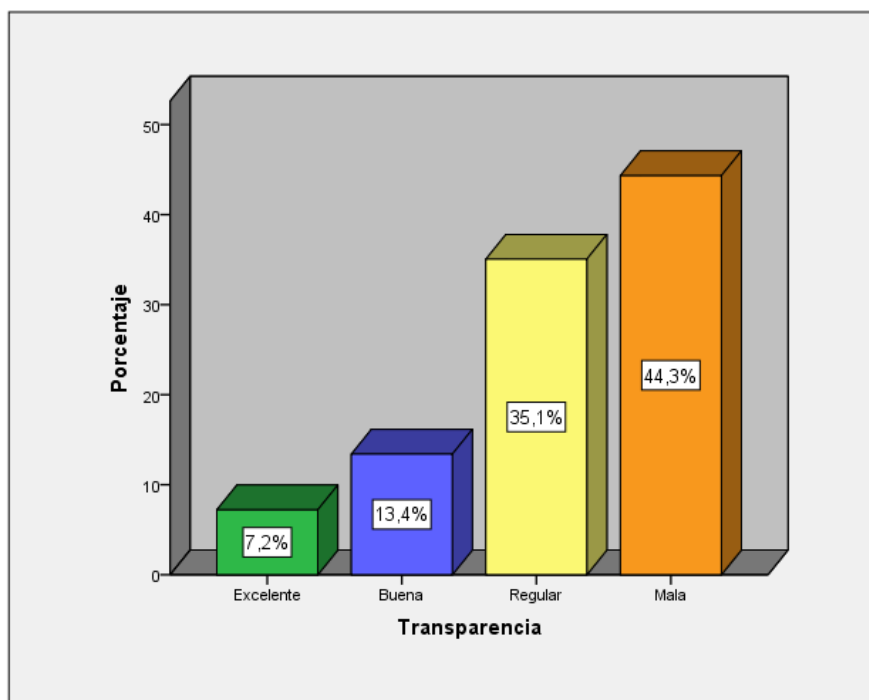


Figura 4. Nivel de transparencia según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

En la tabla 14 y figura 4, de 97 encuestados se puede observar que el 44,3% (43) considera mala la transparencia de la modernización de la gestión pública, seguido por un 35,1% (34) quienes consideran que es regular, otro 13,4% (13) consideran que es buena y por último solo un 7,2% (7) considera que es excelente. El promedio es 23,59 lo cual indica que los encuestados consideran Regular la transparencia en la modernización de la gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

Tabla 15

Nivel de la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy alta	[102 - 120]	12	12,4%
Alto	[83 - 101]	8	8,2%
Media	[63 - 82]	46	47,4%
Bajo	[44 - 62]	30	30,9%
Muy bajo	[24 - 43]	1	1,0%
Total		97	100.0%

Fuente: Resultados de encuestas.

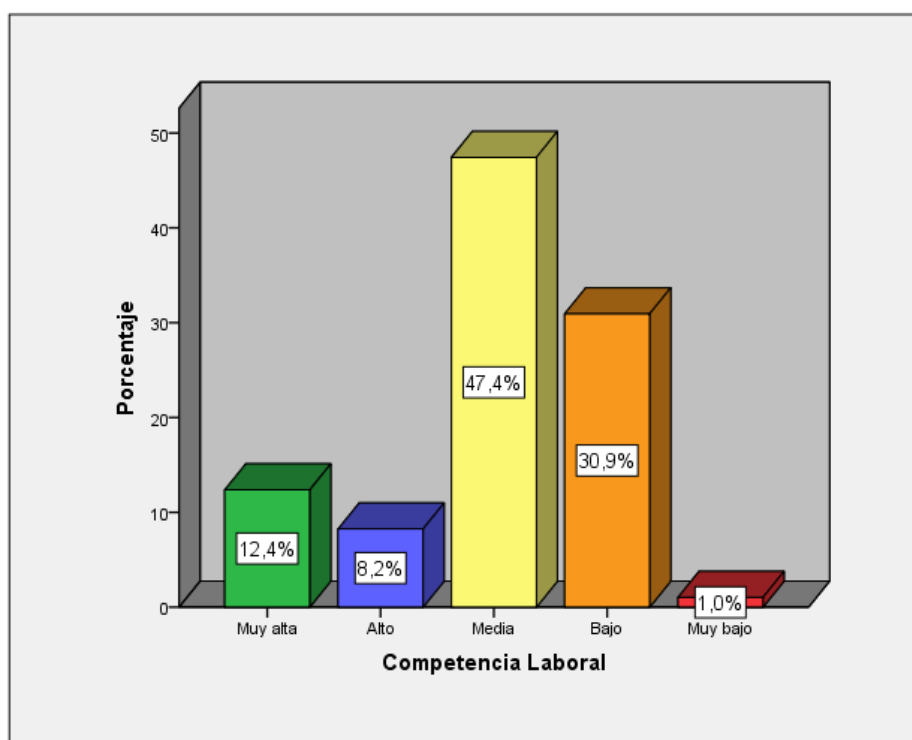


Figura 5. Nivel de competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

En la tabla 15 y figura 5, de 97 encuestados se puede observar que el 47,4% (46) tienen un nivel medio en su competencia laboral, seguido por un 30,9% (30) que tienen un nivel bajo, otro 12,4% (12) tienen un nivel muy alto, un 8,2% (8) tienen un nivel alto y por último solo un 1% (1) tienen un nivel deficiente. El promedio es 71,65 lo cual indica que los encuestados tienen un nivel Medio en

su competencia laboral en la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

Tabla 16

Nivel del desempeño según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy alta	[35 - 40]	12	12,4%
Alto	[28 - 34]	26	26,8%
Media	[22 - 27]	30	30,9%
Bajo	[15 - 21]	29	29,9%
Muy bajo	[8 - 14]	0	0,0%
Total		97	100.0%

Fuente: Resultados de encuestas.

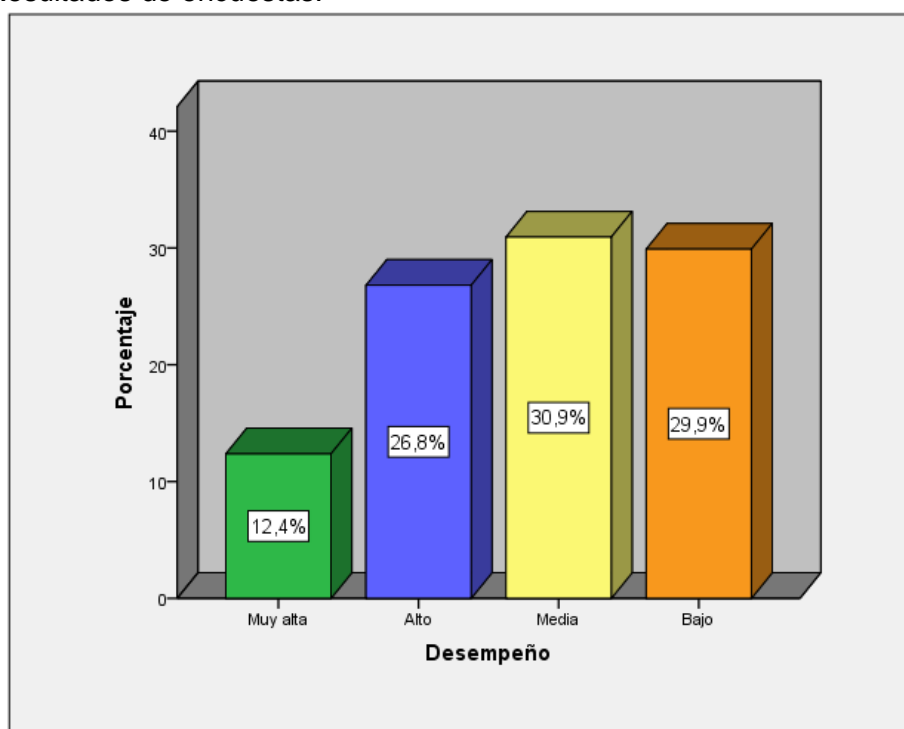


Figura 6. Nivel de desempeño según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

En la tabla 16 y figura 6, de 97 encuestados se puede observar que el 30,9% (30) tienen un nivel medio en el desempeño de la competencia laboral, seguido por un 29,9% (29) que tienen un nivel bajo, otro 26,8% (26) tienen un nivel alto y por último solo un 12,4% (12) tienen un nivel muy alto. El promedio es 25,76 lo cual indica que los encuestados tienen un nivel Medio en su desempeño

en la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

Tabla 17

Nivel de optimización del servicio según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy alta	[35 - 40]	12	12,4%
Alto	[28 - 34]	12	12,4%
Media	[22 - 27]	31	32,0%
Bajo	[15 - 21]	35	36,1%
Muy bajo	[8 - 14]	7	7,2%
Total		97	100.0%

Fuente: Resultados de encuestas.

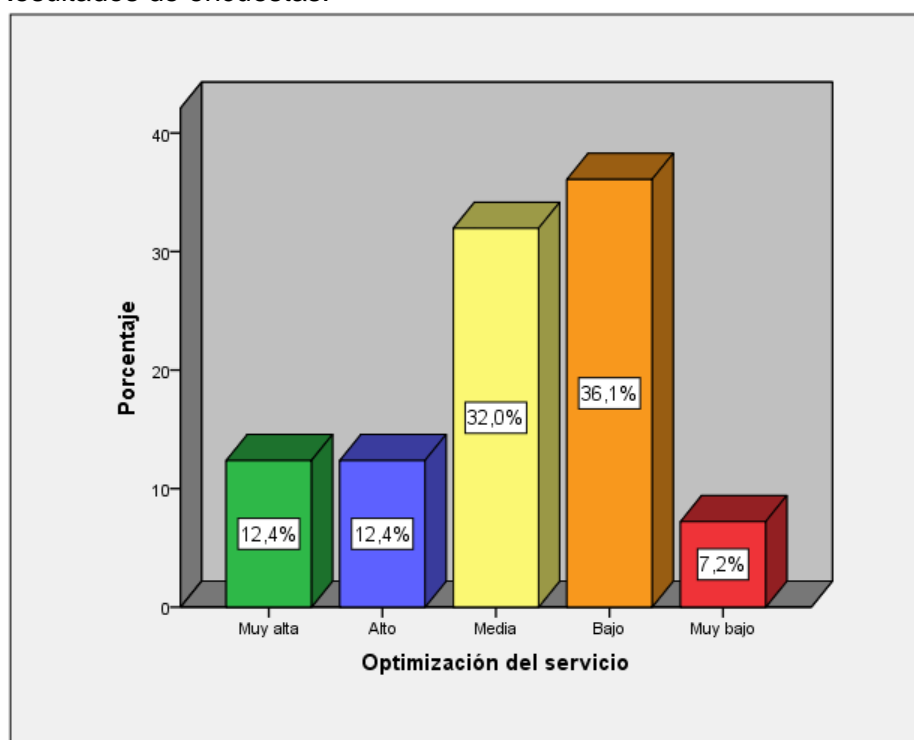


Figura 7. Nivel de optimización del servicio según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

En la tabla 17 y figura 7, de 97 encuestados se puede observar que el 36,1% (35) tienen un nivel bajo en la optimización del servicio de la competencia laboral, seguido por un 32% (31) que tienen un nivel regular, otro 12,4% (12) tienen un nivel alto, un 12,4% (12) tienen un nivel muy alto y por último solo un 7,2% (7) tienen un nivel muy bajo. El promedio es 23,58 lo cual indica que los encuestados tienen un nivel Medio en la optimización del servicio en la

Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

Tabla 18

Nivel de satisfacción ciudadana según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy alta	[35 - 40]	1	1,0%
Alto	[28 - 34]	20	20,6%
Media	[22 - 27]	20	20,6%
Bajo	[15 - 21]	52	53,6%
Muy bajo	[8 - 14]	4	4,1%
Total		97	100.0%

Fuente: Resultados de encuestas.

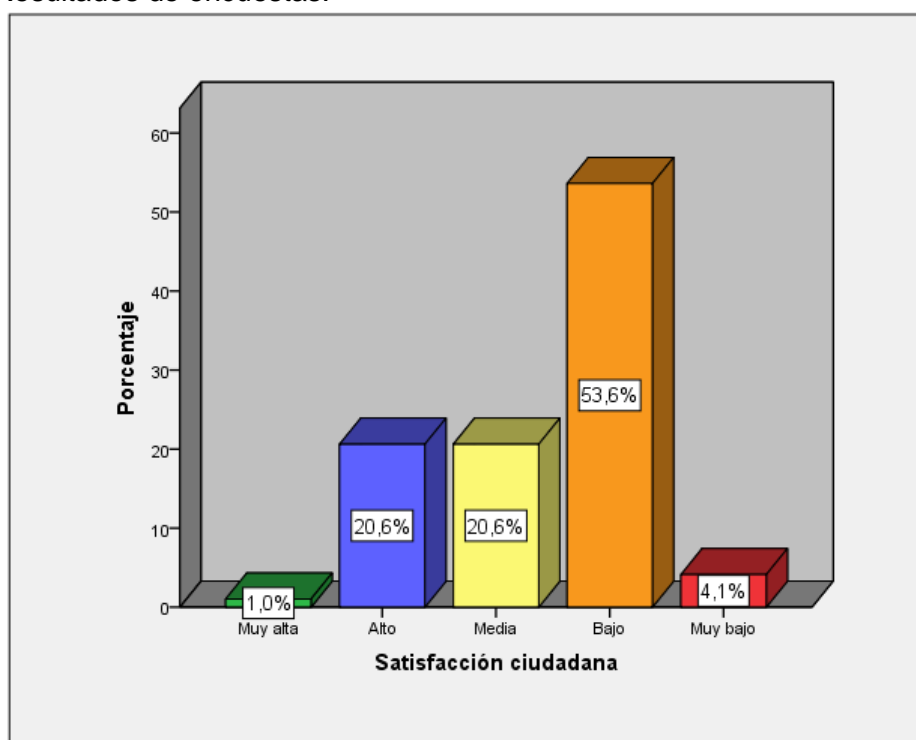


Figura 8. Nivel de satisfacción ciudadana según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

En la tabla 18 y figura 8, de 97 encuestados se puede observar que el 53,6% (52) tienen un nivel bajo en la satisfacción ciudadana de la competencia laboral, seguido por un 20,6% (20) que tienen un nivel medio, otro 20,6% (20) tienen un nivel alto, un 4,1% (4) tienen un nivel muy bajo y por último solo un 1% (1) tienen un nivel muy alto. El promedio es 22,31 lo cual indica que los encuestados tienen un nivel Medio en la satisfacción ciudadana en la

Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

Resultado del objetivo general

Tabla 19

Distribución de los niveles comparativos entre la Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral.

			Competencia Laboral					
			Muy bajo	Bajo	Media	Alto	Muy alta	Total
Modernización de la Gestión Pública	Excelente	Recuento	0	0	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%
	Buena	Recuento	0	0	4	4	9	17
		% del total	0,0%	0,0%	4,1%	4,1%	9,3%	17,5%
	Regular	Recuento	0	4	40	4	0	48
		% del total	0,0%	4,1%	41,2%	4,1%	0,0%	49,5%
	Mala	Recuento	1	26	2	0	0	29
		% del total	1,0%	26,8%	2,1%	0,0%	0,0%	29,9%
Total	Recuento	1	30	46	8	12	97	
	% del total	1,0%	30,9%	47,4%	8,2%	12,4%	100,0%	

Fuente: Resultados de encuestas.

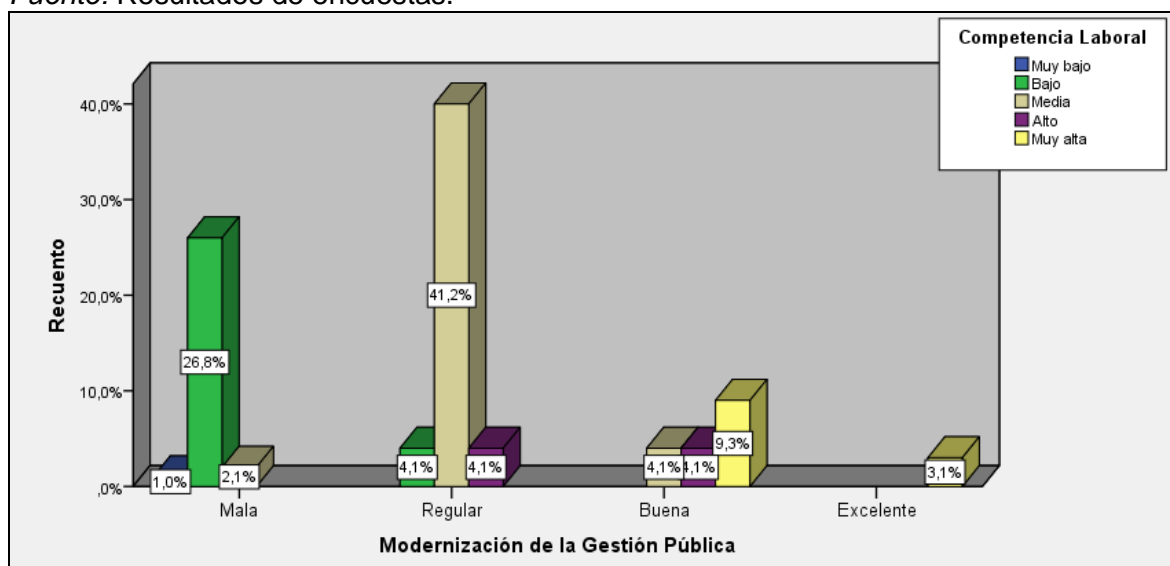


Figura 9. Distribución de los niveles comparativos entre la Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral

Para el 26,8% de los encuestados la modernización de la gestión pública es baja, ellos mismos consideran que la competencia laboral es baja; asimismo se observa que el 41,2% percibe que la modernización de la gestión pública es regular y que la competencia laboral también es de nivel medio; finalmente se observa que para un 3,1% la modernización de la Gestión Pública es excelente y la competencia laboral también es muy alta.

Resultado del objetivo específico 1

Tabla 20

Distribución de los niveles comparativos entre la Mejora continua y la Competencia Laboral.

			Competencia Laboral					
			Muy bajo	Bajo	Media	Alto	Muy alta	Total
Mejora continua	Excelente	Recuento	0	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%
	Buena	Recuento	0	1	24	4	11	40
		% del total	0,0%	1,0%	24,7%	4,1%	11,3%	41,2%
	Regular	Recuento	0	4	20	4	0	28
		% del total	0,0%	4,1%	20,6%	4,1%	0,0%	28,9%
	Mala	Recuento	1	25	2	0	0	28
		% del total	1,0%	25,8%	2,1%	0,0%	0,0%	28,9%
Total	Recuento	1	30	46	8	12	97	
	% del total	1,0%	30,9%	47,4%	8,2%	12,4%	100,0%	

Fuente: Resultados de encuestas.

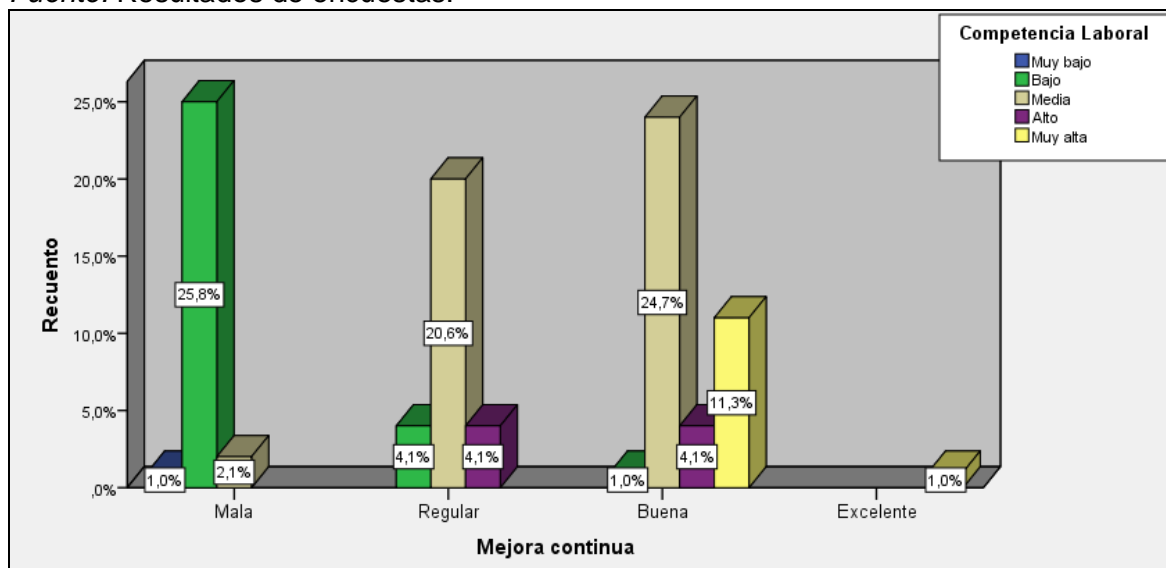


Figura 10. Distribución de los niveles comparativos entre la Mejora continua y la Competencia Laboral

Para el 25,8% de los encuestados la mejora continua es baja, ellos mismos consideran que la competencia laboral es baja; asimismo se observa que el 20,6% percibe que la mejora continua es regular y que la competencia laboral también es de nivel medio; finalmente se observa que para un 11,3% la mejora continua es buena y la competencia laboral es muy alta.

Resultado del objetivo específico 2

Tabla 21

Distribución de los niveles comparativos entre la Eficiencia administrativa y la Competencia Laboral.

			Competencia Laboral					
			Muy bajo	Bajo	Media	Alto	Muy alta	Total
Eficiencia administrativa	Excelente	Recuento	0	0	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Buena	Recuento	0	0	4	8	12	24
		% del total	0,0%	0,0%	4,1%	8,2%	12,4%	24,7%
	Regular	Recuento	0	3	19	0	0	22
		% del total	0,0%	3,1%	19,6%	0,0%	0,0%	22,7%
	Mala	Recuento	1	27	23	0	0	51
		% del total	1,0%	27,8%	23,7%	0,0%	0,0%	52,6%
Total		Recuento	1	30	46	8	12	97
		% del total	1,0%	30,9%	47,4%	8,2%	12,4%	100,0%

Fuente: Resultados de encuestas.

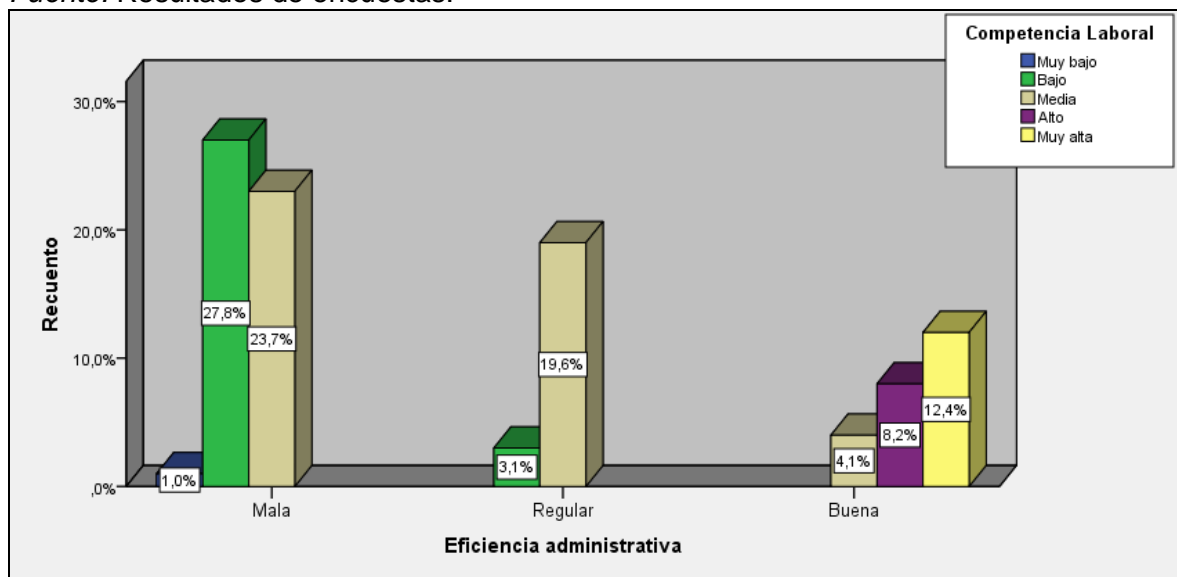


Figura 11. Distribución de los niveles comparativos entre la Eficiencia administrativa y la Competencia Laboral

Para el 27,8% de los encuestados la eficiencia administrativa es baja, ellos mismos consideran que la competencia laboral es baja; asimismo se observa que el 19,6% percibe que la eficiencia administrativa es regular y que la competencia laboral también es de nivel medio; finalmente se observa que para un 12,4% la eficiencia administrativa es buena y la competencia laboral es muy alta.

Resultado del objetivo específico 3

Tabla 22

Distribución de los niveles comparativos entre la Transparencia y la Competencia Laboral.

			Competencia Laboral					
			Muy bajo	Bajo	Media	Alto	Muy alta	Total
Transparencia	Excelente	Recuento	0	0	0	4	3	7
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,1%	3,1%	7,2%
	Buena	Recuento	0	0	4	0	9	13
		% del total	0,0%	0,0%	4,1%	0,0%	9,3%	13,4%
	Regular	Recuento	0	3	27	4	0	34
		% del total	0,0%	3,1%	27,8%	4,1%	0,0%	35,1%
	Mala	Recuento	1	27	15	0	0	43
		% del total	1,0%	27,8%	15,5%	0,0%	0,0%	44,3%
Total	Recuento	1	30	46	8	12	97	
	% del total	1,0%	30,9%	47,4%	8,2%	12,4%	100,0%	

Fuente: Resultados de encuestas.

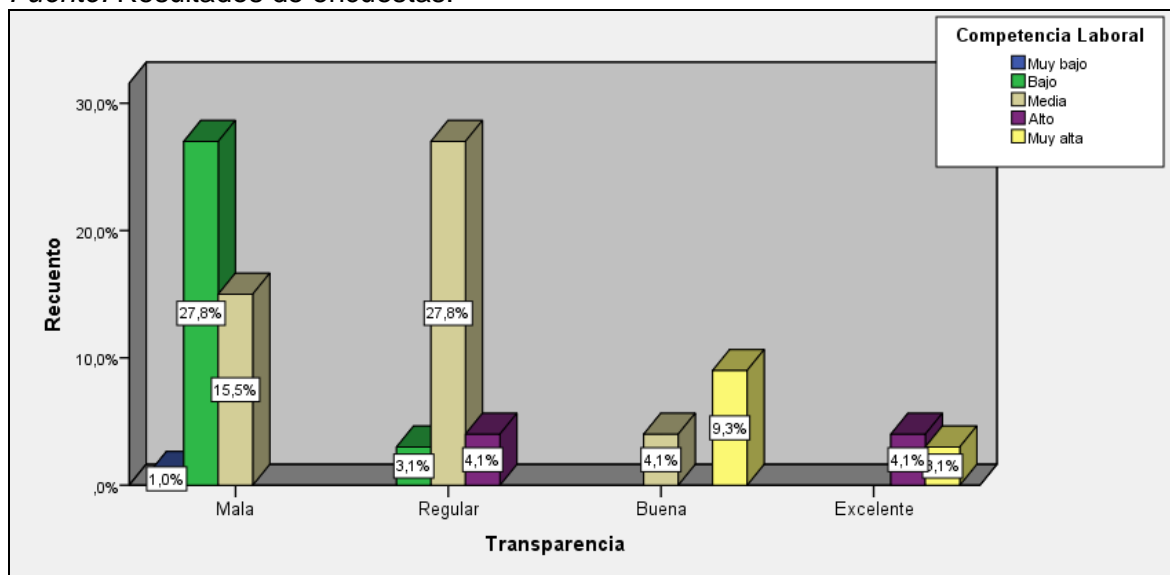


Figura 12. Distribución de los niveles comparativos entre la Transparencia y la Competencia Laboral

Para el 27,8% de los encuestados la transparencia es baja, ellos mismos consideran que la competencia laboral es baja; asimismo se observa que el 27,8% percibe que la transparencia es regular y que la competencia laboral también es de nivel medio; finalmente se observa que para un 9,3% la transparencia es buena y la competencia laboral es muy alta.

3.3. Prueba de normalidad

H0: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal

H1: Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de Prueba: sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, aceptar H0

Tabla 23

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Modernización de la Gestión Pública	,100	97	,017
Competencia laboral	,176	97	,000

Fuente: Resultados SPSS 23.

En la tabla se muestra que los valores de sig < 0.05, por lo tanto se rechaza H0, se acepta que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal, por lo tanto para probar las hipótesis planteada se usará el Rho de Spearman.

3.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la Modernización de la Gestión Pública y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

Ha: Existe relación significativa entre la Modernización de la Gestión Pública y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

Nivel de significancia elegido: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si el p-valor < 0,05, se rechaza H_0 y se acepta H_a .

Tabla 24

Correlación y significación entre modernización de la Gestión Pública y competencia laboral

			Modernización de la Gestión Pública	Competencia laboral
Rho de Spearman	Modernización de la Gestión Pública	Coeficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados SPSS 23.

En la tabla 24, se visualizan los resultados para la prueba de la hipótesis general: se obtiene el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,856** siendo la correlación significativa a un nivel 0,01 bilateral, a un 99,99%** de confianza, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , siendo una relación directa (positiva) y una muy buena correlación entre las variables.

Formulación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre la mejora continua y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

H_a : Existe relación significativa entre la mejora continua y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

Nivel de significancia elegido: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si el p-valor < 0,05, se rechaza H_0 y se acepta H_a

Tabla 25

Correlación y significación entre mejora continua y competencia laboral

			Mejora continua	Competencia laboral
Rho de Spearman	Mejora continua	Coeficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados SPSS 23.

En la tabla 25, se visualizan los resultados para la prueba de la hipótesis específica 1: se obtiene el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,778** siendo la correlación significativa a un nivel 0,01 bilateral, a un 99,99%** de confianza, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , siendo una relación directa (positiva) y una buena correlación entre las variables.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre la eficiencia administrativa y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

H_a : Existe relación significativa entre la eficiencia administrativa y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

Nivel de significancia elegido: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si el p-valor < 0,05, se rechaza H_0 y se acepta H_a

Tabla 26

Correlación y significación entre eficiencia administrativa y competencia laboral

			Eficiencia administrativa	Competencia laboral
Rho de Spearman	Eficiencia administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados SPSS 23.

En la tabla 26, se visualizan los resultados para la prueba de la hipótesis específica 2: se obtiene el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,773** siendo la correlación significativa a un nivel 0,01 bilateral, a un 99,99%** de confianza, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , siendo una relación directa (positiva) y una buena correlación entre las variables.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación significativa entre la transparencia y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

H_a : Existe relación significativa entre la transparencia y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

Nivel de significancia elegido: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si el p-valor < 0,05, se rechaza H_0 y se acepta H_a

Tabla 27

Correlación y significación entre transparencia y competencia laboral

		Competencia laboral	
		Transparencia	
Rho de Spearman	Transparencia	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	97
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,832**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados SPSS 23.

En la tabla 27, se visualizan los resultados para la prueba de la hipótesis específica 3: se obtiene el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,832** siendo la correlación significativa a un nivel 0,01 bilateral, a un 99,99%** de confianza, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , siendo una relación directa (positiva) y una muy buena correlación entre las variables.

IV. DISCUSIÓN

Luego del análisis de los resultados se logró hallar existe relación significativa entre la Modernización de la Gestión Pública y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018 ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,856; correlación positiva muy alta), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Tinoco (2016), titulada *Modelo de gestión municipal basado en los principios de la Ingeniería Política*, donde concluye que la propuesta de gestión municipal es un programa sistemático que propone actividades dirigidas al logro de metas y a la mejora de los procesos para una gestión óptima. Es necesaria la propuesta mediante Ingeniería Política, donde la participación de los ingenieros es necesaria, siempre que tengan claro los conceptos, criterios y teorías que se diseñen para mejorar y plantear nuevos indicadores para un proyecto de mejora de procesos en la gestión pública municipal. Por su parte Torrado (2014), en su estudio sobre el *El marco jurídico de la modernización en la gestión pública: el caso de España*, concluye la gestión pública mejora gracias a las nuevas actuaciones administrativas planteadas en la modernización administrativa debido a sus actividades de autorización, sanción y fomentando otras acciones vinculadas a las funciones de las autoridades municipales. La modernización administrativa da una nueva dirección al poder y a la función de las autoridades municipales aumentando su eficacia jurídica garantizando la mejora en dichas acciones, gracias a los nuevos criterios de control.

En esta misma línea encontramos a Serrano (2014), en su tesis titulada *Efectos de la modernización de los recursos humanos en los ayuntamientos: un estudio empírico para el caso español*, donde se han analizado los principales trabajos relacionados con la modernización de la gestión pública en los recursos humanos en las administraciones locales. De su estudio puede concluirse que no existen de forma generalizada modelos avanzados de gestión de recursos humanos. No obstante, puede deducirse que la nueva figura del personal directivo está llamada a constituir en el futuro un factor decisivo de modernización en los ayuntamientos.

En cuanto a la variable competencias Alvarez (2015), en su tesis *Propuesta para determinar los perfiles de puestos por competencias en la gerencia de infraestructura orientado a mejorar la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Namor*, halló que los perfiles por competencias son herramientas de gran utilidad que intervienen en la gestión pública de recursos humanos puesto que fuera la diferencia a los trabajadores en cuanto a sus puestos tradiciones y las habilidades que pueden desarrollar en base a los resultados que obtienen.

En segundo lugar, se halló que existe relación significativa entre la mejora continua y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018. ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,778; correlación positiva alta), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Casa (2015), titulada *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015* donde se halló que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo (Sig. = 0.000, menor al nivel de significancia de 0.05 y Coeficiente de Pearson = 0,555 correlación positiva moderada). Por su parte Belmonte (2014), en su tesis sobre *Una estrategia de modernización administrativa en el ámbito local: el estudio de suma gestión tributaria dela Diputación Provincial de Alicante (1990-2013)*, halló que un desarrollo adecuado de la gestión tributaria es un elemento fundamental para un gobierno local, debido a que los tributos propios son, junto al ingreso del Estado, la principal fuente de financiación. Los ingresos fiscales del ayuntamiento es la mitad de un ingreso total, y ello, a pesar de carecer de impuestos generalistas como los tributos estatales sobre la renta o el consumo.

Asimismo, Montejano (2009), en su tesis titulada *La Modernización de la Administración Pública base del desarrollo empresarial en México*, concluye que el modelo de administración pública para una nueva gestión pública debe estar en concordancia con las necesidades actuales de la población, debe ser una gestión pública autónoma que sea responsable de establecer normas donde exista la

cooperación económica y una política para asegurar el cumplimiento de lo establecido.

En la variable competencia laboral Guerra (2014) en su tesis *Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, año 2014*, manifiesta que los trabajadores de los municipios tienen un alto nivel de agrado por las tareas que realizan, lo cual se expresa en sus competencias laborales

Por otro lado, se halló que existe relación significativa entre la eficiencia administrativa y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018. ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,773; correlación positiva alta), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Vásquez y Saravia (2013) realizaron la investigación: *Las Competencias Profesionales y su relación con la Gestión del Recurso Humano según el personal administrativo del hospital nacional Hipólito Unanue año 2013* donde concluye existe relación positiva y significativa entre la dimensión técnica y la gestión de recursos (Rho de Spearman de 0.823, lo que representa un nivel de correlación alta. Existe relación positiva y significativa entre la dimensión metodológica y la gestión de recursos (Rho de Spearman de 0.532, lo que representa un nivel de correlación moderada. Existe relación positiva y significativa entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión de recursos (Rho de Spearman de 0.786, lo que representa un nivel de correlación alta. Por su parte Cabrera (2011) en su tesis *Gestión de recursos humanos basada en competencias y motivación laboral (estudio realizado con los instructores de intecap en el departamento de quetzaltenango)*, concluyó que al utilizar un modelo de trabajo en base a competencias es una alternativa fundamental para mejorar la gestión pública en los recursos humanos ampliando la estandarización y certificación de los procesos administrativos

Por último, se halló que de acuerdo al tercer objetivo propuesto que fue establecer la relación que existe entre la transparencia y la competencia laboral se ha obtenido los resultados existe relación significativa entre la transparencia y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018. ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,832; correlación positiva alta), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Herrera (2015), titulada *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango*, donde se determinó el nivel de conocimiento de los colaboradores siendo alto para poder realizar las ventas de acuerdo al catálogo de un vendedor competente.

Por su parte Rodríguez (2015), en su tesis *La implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal entre el 2010 y el 2013, en el caso de la Municipalidad de San Martín de Porres* concluye que la implementación de un plan de incentivos como política municipal mejora la gestión de residuos sólidos, mejorando de manera decisiva la conciencia ambiental de los pobladores del distrito. De la misma forma se mejoró la gestión de riesgos de desastres, ya que se realizó el proceso de identificación de zonas de alta vulnerabilidad.

En cuanto a la variable competencias se puede mencionar a Granados (2013) y a Ortega (2015), quienes hallaron que el 59,38% de los estudiantes tienen buenas competencias laborales un 48,96% tienen una buena formación profesional. Además se halló que hay una relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias profesionales y la formación profesional de los estudiantes de turismo.

V. CONCLUSIONES

- Primera De acuerdo al objetivo general propuesto que fue determinar la relación que existe entre la Modernización de la Gestión Pública y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018 se ha obtenido los resultados existe relación directa y significativa entre la Modernización de la Gestión Pública y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018 ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,856; correlación muy buena). Por tanto a mayores niveles de Modernización de la Gestión Pública mejores niveles de competencia laboral.
- Segunda De acuerdo al primer objetivo específico propuesto que fue establecer la relación que existe entre la mejora continua y la competencia laboral se ha obtenido los resultados existe relación directa y significativa entre la mejora continua y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018. ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,778; correlación buena).
- Tercera De acuerdo al segundo objetivo específico propuesto que fue establecer la relación que existe entre la eficiencia administrativa y la competencia laboral se ha obtenido los resultados existe relación directa y significativa entre la eficiencia administrativa y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018. ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,773; correlación buena).
- Cuarta De acuerdo al tercer objetivo propuesto que fue establecer la relación que existe entre la transparencia y la competencia laboral se ha obtenido los resultados existe relación directa y significativa entre la transparencia y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018. ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,832; correlación muy buena).

VI. RECOMENDACIONES

- Primera: A las autoridades y directivos de la Municipalidad Provincial de Huarochirí, se les recomienda promover la modernización de la gestión pública a través de la participación activa y democrática de los integrantes de base en el control a través de estrategias de sensibilización, identificación con la realidad socioeconómico y política, permitiendo a los trabajadores su participación directa y mejora de su competencia laboral.
- Tercera: A las autoridades y directivos de la Municipalidad Provincial de Huarochirí, de promover y generar las oportunidades necesarias a través de la mejora continua para el desarrollo de los trabajadores enfatizando en el trabajo comunitario; lo cual a no dudarlo, incidirá favorablemente en la gestión y calidad en la competencia laboral.
- Tercera A las autoridades y directivos de la Municipalidad Provincial de Huarochirí, deben de evaluar y administrar los riesgos en la gestión pública, pues ello va a contribuir en ser eficaces y eficientes. Se debe de sensibilizar a los funcionarios y servidores que la integran, para mejorar su competencia laboral mediante una cultura de control, de tal manera que todos se vean comprometidos en la gestión.
- Cuarta La autoridad máxima del municipio de gestionar la capacitación y sensibilización a sus funcionarios y servidores de todos los trabajadores en cultura de control de prevención y monitoreo de riesgos; así contribuir que se administren los riesgos a que están expuestas las actividades municipales.
- .

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2011). *Competitividad y gestión por competencias*. (R. t. competencias, Editor) Recuperado el 20 de Julio de 2018, de www.xcompetencias.com
- Alvarez, P. (2015), *Propuesta para determinar los perfiles de puestos por competencias en la gerencia de infraestructura orientado a mejorar la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Namora*. (Tesis de Licenciatura en administración) Universidad Nacional de Cajamarca, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/722>
- Andía, W. (2012). *Manual de Gestión Pública*. Perú: San Marcos.
- Belmonte, I. (2014). *Una estrategia de modernización administrativa en el ámbito local: El estudio de suma gestión tributaria dela Diputacion Provincial de Alicante (1990-2013)*. España: Universidad de Alicante.
- Bernal, A. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.
- Cabrera, L. (2011). *Gestión de recursos humanos basada en competencias y motivación laboral (estudio realizado con los instructores de intecap en el departamento de quetzaltenango)*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/22/Cabrera-Luz.pdf>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015*. (Tesis de Licenciatura en administración de empresas) Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/242>
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños*. Chile: Volundad Editores.

- Cisneros, B. y Ruíz, W. (2012). *Propuesta de un Modelo de Mejora Continua de los procesos en el Laboratorio PROTAL - ESPOL, basado en la integración de un Sistema ISO/IEC 17025:2005 con un Sistema ISO 9001:2008 en el año 2011 (Tesis de Maestría)*. Ecuador: UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.
- Granados, M. (2013). *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013 (Tesis doctoral)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Guerra, S. (2014) *Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, año 2014. (Tesis de Maestría en Gestión pública)* Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos. Recuperado de: <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3806>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición. México, México D.F.: Editorial McGraw Hill.
- Herrera, A. (2015). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango (Tesis de Maestría)*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Lau, R. y Anderson, C. (1998). *A three-dimensional perspective of total quality management*. The International Journal of Quality & Reliability Management, 15 (1): 85-98.
- Llopart, X. (1997). *La gestión de los recursos humanos en base a competencias*. Barcelona: Univesidad de Barcelona.
- Merron, K. (1994). *Creating TQM organizations*. Quality Progress 27(1): 51-54.
- Montejano, J. (2009). *En este trabajo también se han analizado los principales*

trabajos relacionados En este trabajo también se han analizado los principales trabajos relacionados. México: Instituto Politécnico Nacional.

Morales, D. (2015) *Principales factores de las competencias laborales que utilizan los colaboradores de una agencia bancaria en Retalhuleu Guatemala.* (Tesis de maestría)., Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Morales-Doraly.pdf>

Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima.* Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Rodríguez, R. (2015). *La implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal entre el 2010 y el 2013, en el caso de la municipalidad de San Martín De Porres (Tesis de Maestría).* Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) *Metodología y diseño de la investigación científica.* Lima: Editorial Visión Universitaria.

Serrano, J. (2014). *Efectos de la modernización de los recursos humanos en los ayuntamientos: un estudio empírico para el caso español.* España: Universidad Politécnica de Cartagena.

Tinoco, A. (2016). *Modelo de gestión municipal basado en los principios de la Ingeniería Política.* (Tesis de Maestría). Universidad Ricardo Palma, Lima

Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana (Tesis Doctoral).* Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Torrado, J. (2014). *El marco jurídico de la modernización en la gestión pública: el caso de España.* España: Universidad Nacional de Educación A Distancia.

Torres, O. (2016). *Incidencia del control administrativo como labor de Veeduría Pública en la Gestión Municipal (Tesis de Maestría).* Juliaca: Universidad

Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Vásquez y Saravia (2013) *Las Competencias Profesionales y su relación con la Gestión del Recurso Humano según el personal administrativo del hospital nacional Hipólito Unanue año 2013*, (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima.

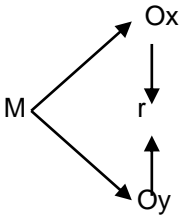
Villoria, M. (1997). *Modernización administrativa y gobierno postburocrático*. Madrid: Alianza Universidad Textos.

VIII. ANEXOS

TÍTULO: Modernización de la Gestión Pública y competencia laboral, según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018

AUTOR: Br. Carlos Doria Chinchihualpa

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES					
Problema general ¿Qué relación existe entre la Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral, según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí- 2018?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre la Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí- 2018.	Hipótesis general Existe relación significativa entre la Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral, según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí, 2018.	Variable 1: Modernización de la Gestión Pública					
			Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
			Variable 1: Modernización de la Gestión Pública	Mejora continua	Visión de cambio	1,2	Ordinal	Excelente (102 - 120) Buena (83 - 101) Regular (63 - 82) Mala (44 - 62) Deficiente (22 - 43)
					Demanda ciudadana	3,4,5		
					Cierre de brechas	6,7,8		
				Eficiencia administrativa	Fortaleza interna	9,10,11	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	
					Debilidad interna	12,13		
					Conocimiento	14,15,16		
				Transparencia	Rendición de cuentas	17,18		
					Información de gestión	19,20		
					Participación ciudadana	21,22,23,24		
Problemas específicos Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la mejora continua y la competencia laboral, según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018?	Objetivos específicos Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre la mejora continua de la Gestión Pública y Competencia Laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí- 2018.	Hipótesis específicas Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre la mejora continua y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.	Variable 2: Competencia laboral					
			Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
			Variable 2: Competencia laboral	Desempeño	Trabajo en equipo	1,2,3	Ordinal	Muy alta (102 - 120) Alta (83 - 101) Media (63 - 82) Baja (44 - 62) Muy baja (22 - 43)
					Comunicación asertiva	4,5		
					Relaciones interpersonales	6,7,8		
				Optimización del servicio	Conocimiento del servicio	9,10,11	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	
					Buen trato	12,13		
					Solución oportuna	14,15,16		
				Satisfacción ciudadana	Bienes y servicios óptimos	17,18,19		
					Información oportuna	20,21		
					Optimización del tiempo	22,23,24		

Tipo de diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticas																								
<p>Metodología El enfoque de investigación es el cuantitativo</p> <p>Tipos de estudio El tipo de estudio es aplicada</p> <p>Diseño El diseño es no experimentales</p>  <p>M = Muestra Ox = Variable modernización de la Gestión Pública Oy = Variable competencia laboral r = Coeficiente de correlación</p>	<p>Población La población está constituida por 130 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí.</p> <p>Muestra La muestra seleccionada es aleatoria simple; y su tamaño(n), según Bernal (2006, p. 171), se puede calcular aplicando la siguiente fórmula:</p> $\frac{Z^2 P.Q.N}{\epsilon^2(N - 1) + Z^2.P.Q}$ <p>La muestra está constituida por 97 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí.</p> <table border="1" data-bbox="510 730 1070 986"> <thead> <tr> <th>Tribajadores</th><th>Población</th><th>Muestra proporcional</th><th>Muestra</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trabajadores Nombrados</td><td>60</td><td>60*0.75</td><td>45</td></tr> <tr> <td>Trabajadores Contratados</td><td>50</td><td>50*0.75</td><td>38</td></tr> <tr> <td>Funcionarios</td><td>10</td><td>10*0.75</td><td>7</td></tr> <tr> <td>Gerentes</td><td>10</td><td>10*0.75</td><td>7</td></tr> <tr> <td>Total</td><td>130</td><td></td><td>97</td></tr> </tbody> </table>	Tribajadores	Población	Muestra proporcional	Muestra	Trabajadores Nombrados	60	60*0.75	45	Trabajadores Contratados	50	50*0.75	38	Funcionarios	10	10*0.75	7	Gerentes	10	10*0.75	7	Total	130		97	<p>Variable 1: Instrumento: Se aplicó un cuestionario</p> <p>Ficha técnica</p> <p>Datos generales Título: Cuestionario sobre la Modernización de la Gestión Pública. Autor: Br. Procedencia: Lima – Perú, 2018 Objetivo: Describir las características de la variable Modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Huarochirí. Administración: Individual Duración: 15 minutos Significación: El cuestionario está referido a determinar la relación entre la Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral. Estructura: La escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 03 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la variable Atención.</p> <p>Variable 2: Instrumento: Se aplicó un cuestionario</p> <p>Ficha técnica</p> <p>Datos generales: Título: Cuestionario sobre Competencia Laboral Autor: Br. Procedencia: Lima – Perú, 2018 Objetivo: Describir las características de la variable Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral en la Municipalidad</p>	<p>Estadística descriptiva En la primera etapa, se realizará la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos En la segunda etapa se realizará la estadística descriptiva, Por lo tanto el análisis e interpretación de datos, para lo cual se realiza en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensiones</p> <p>Estadística inferencial En la tercera etapa se realizará la estadística inferencial, En tal sentido se realiza la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.</p> <p>Estadígrafo Rho de Spearman</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde: ρ = Rho de Spearman N = Muestra D = Diferencias entre variables</p>
Tribajadores	Población	Muestra proporcional	Muestra																								
Trabajadores Nombrados	60	60*0.75	45																								
Trabajadores Contratados	50	50*0.75	38																								
Funcionarios	10	10*0.75	7																								
Gerentes	10	10*0.75	7																								
Total	130		97																								

		<p>Provincial de Huarochirí 2018.</p> <p>Administración: Individual</p> <p>Duración: 15 minutos</p> <p>Significación: El cuestionario está referido a determinar la relación entre Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral.</p> <p>Estructura: La escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 03 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre Competencia Laboral.</p>	
--	--	---	--

Anexo B
Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Variable 1: Modernización de la Gestión Pública	Mejora continua	Visión de cambio	1,2	Ordinal Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Excelente (102 - 120) Buena (83 - 101) Regular (63 - 82) Mala (44 - 62) Deficiente (22 - 43)
		Demanda ciudadana	3,4,5		
		Cierre de brechas	6,7,8		
	Eficiencia administrativa	Fortaleza interna	9,10,11		
		Debilidad interna	12,13		
		Conocimiento	14,15,16		
	Transparencia	Rendición de cuentas	17,18		
		Información de gestión	19,20		
		Participación ciudadana	21,22,23,24		
Variable 2: Competencia laboral	Desempeño	Trabajo en equipo	1,2,3	Ordinal Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Muy alta (102 - 120) Alta (83 - 101) Media (63 - 82) Baja (44 - 62) Muy baja (22 - 43)
		Comunicación asertiva	4,5		
		Relaciones interpersonales	6,7,8		
	Optimización del servicio	Conocimiento del servicio	9,10,11		
		Buen trato	12,13		
		Solución oportuna	14,15,16		
	Satisfacción ciudadana	Bienes y servicios óptimos	17,18,19		
		Información oportuna	20,21		
		Optimización del tiempo	22,23,24		

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Estimado (a) trabajador con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la **Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral de la Municipalidad Provincial de Huarochirí**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la **Gestión Municipal**. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 1: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA						
	DIMENSIÓN: MEJORA CONTINUA	S	CS	AV	CN	N
1	Se planifica en todas las acciones municipales					
2	Consideras el diagnóstico parte fundamental para la planificación					
3	Crees que el POI, es un instrumento valioso de gestión					
4	Consideras importante la evaluación de la gestión municipal					
5	Los trabajadores son contratados de acuerdo a su perfil profesional					
6	Existe capacitación y retroalimentación continua del personal					
7	La municipalidad trabaja en función a las necesidades de la ciudadanía					
8	Se utiliza la tecnología de punta en el trabajo municipal					
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA ADMINISTRATIVA	S	CS	AV	CN	N
9	Realiza lo que se compromete hacer					
10	Al trabajar todos marchan al mismo ritmo					
11	Existen especializaciones en el trabajo					
12	Reconoce que existe debilidades en la gestión					
13	Existe predisposición para solucionar problemas					
14	Muestra seguridad al enfrentarse a situaciones nuevas					
15	Ves los obstáculos como un desafío a vencer					
16	Muestra conocimiento en el trabajo que realiza					
	DIMENSIÓN: TRANSPARENCIA	S	CS	AV	CN	N
17	Consideras que la población está informada sobre la gestión municipal					
18	Fuiste testigo de quejas de los ciudadanos					
19	La información al ciudadano se dan en los plazos de ley					
20	Se cumple con los proyectos de inversión pública					
21	La información están publicadas en la página web de la municipalidad					
22	Consideras eficiente el trabajo de OCI					
23	Tienes conocimientos de casos de corrupción					
24	Tienes conocimiento de los ingresos y egresos de la municipalidad					

¡Muchas gracias!

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO COMPETENCIA LABORAL

Estimado (a) trabajador con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la **Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral de la Municipalidad Provincial de Huarochirí**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la **Gestión Municipal**. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 2: COMPETENCIA LABORAL						
	DIMENSIÓN: DESEMPEÑO	S	CS	AV	CN	N
1	Los trabajadores se esfuerzan por superar sus dificultades					
2	Se incentiva el buen desempeño laboral					
3	Los trabajadores realizan lo que se comprometen hacer					
4	Los trabajadores asumen compromisos personales					
5	Consideras la tolerancia como una virtud					
6	Se practica el respeto y la confianza mutua					
7	Existe compañerismo y corresponsabilidad					
8	Hay necesidad de mejorar algunas actitudes					
	DIMENSIÓN: OPTIMIZACIÓN DEL SERVICIO	S	CS	AV	CN	N
9	Se respeta el horario de atención al público					
10	Los trabajadores proponen ideas innovadoras					
11	Existe predisposición para un buen servicio					
12	La atención al ciudadano es eficiente y oportuna					
13	La política de trabajo es colaborativa					
14	Apoya al compañero con menos experiencia					
15	Orienta correctamente al ciudadano para realizar un trámite					
16	La información que se brinda es veraz					
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CIUDADANA	S	CS	AV	CN	N
17	Se recoge los residuos sólidos oportunamente					
18	Los ciudadanos muestran satisfacción con la gestión					
19	Se permite la participación ciudadana					
20	Las demandas son escuchadas y atendidas sin demora					
21	Los servicios básicos son óptimos					
22	Las calles se mantienen limpias					
23	Los reclamos son atendidos oportunamente					
24	Las amnistías están dirigidas a las personas con menos recursos					

¡Muchas gracias!

Anexo D
Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

09 de julio de 2018

Carta P. 022 – 2018 EPG – UCV - ATE

Señor(a)

Lic. Hugo Gonzales Carhuavilca

Alcalde Municipal Provincial de Huarochiri



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **DORIA CHINCHIHUALPA, CARLOS** identificado con **DNI N°16120340** y código de matrícula **N° 7000996292**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quién se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral según trabajadores de la municipalidad provincial de Huarochiri - 2018"

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente.




Mgtr. María Del Carmen Ancaya Martínez
Coordinadora de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus – Ate

Anexo E

Tabulación prueba piloto

Tabulación piloto variable 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
3	4	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
6	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
7	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2
8	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
10	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
12	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
13	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2
14	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
15	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3
16	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
18	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	2	3
19	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
20	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4

Tabulación piloto variable 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	1	1	2	4	3	3	2	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	3	3	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
6	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
7	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2
8	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3
9	1	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3
10	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	2	1
12	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3
14	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	3
15	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2
16	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
17	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2
18	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3
19	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2
20	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3

Anexo F
Base de datos

Tabulación de datos variable 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	5	2	2	3	2	5	3
2	4	4	4	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	4
3	5	4	5	4	3	2	4	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	5	2	1	3	2	5	3
4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	4	2	2	3	2	4	3
5	5	5	5	4	4	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	5	2	2	3	2	4	2
6	4	4	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3
7	2	1	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	4	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2
8	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	4	3	2	1	5	2	3	3	2	4	2
9	3	4	4	4	3	3	4	4	1	1	2	3	4	3	2	1	2	3	1	4	2	2	3	3
10	5	5	5	3	3	4	4	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	2	3	3
11	4	4	4	5	5	3	3	2	2	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	2
12	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	5	2	2	4	5	3	2	2	3	3
13	4	5	4	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	2
14	5	4	4	2	3	2	4	4	3	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3
15	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	4	3	2	2	2	4	3
16	5	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2
17	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	4	5	5	5	3	4	3
18	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	5	5	2	3	4	2	2	3	3	4	4	2	3	2
19	4	5	3	4	3	5	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	2	3
20	5	5	4	3	4	3	2	2	4	2	5	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	2	1	4
21	3	3	5	2	3	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2
22	4	4	5	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3
23	5	5	4	3	2	4	4	3	3	5	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	3	4	2	2
24	4	4	5	4	3	2	5	4	2	3	5	2	2	3	2	3	3	2	3	3	5	5	3	3
25	5	5	4	4	5	3	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	4	3	2	2	3	3	4	2
26	3	3	3	5	3	4	5	4	4	3	3	2	5	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	1
27	5	5	5	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3
28	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	1	3
29	5	5	5	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2
30	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
33	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5
34	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
35	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
36	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
38	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
39	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4
40	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
41	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3
42	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
43	4	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
46	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
47	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5
48	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
50	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
53	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5
54	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
55	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
56	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
58	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
59	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4
60	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
61	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3
62	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
63	4	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
64	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4

68	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5
69	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
70	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
71	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
73	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
74	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4
75	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
76	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3
77	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
78	4	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
79	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
81	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3
82	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
83	4	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
84	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
86	4	4	5	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3
87	5	5	4	3	2	4	4	3	3	5	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	3	3	4	2
88	4	4	5	4	3	2	5	4	2	3	5	2	2	3	2	3	3	2	3	3	5	5	3	3
89	5	5	4	4	5	3	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	4	3	2	2	3	3	4	2
90	3	3	3	5	3	4	5	4	4	3	3	2	5	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	1
91	5	5	5	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3
92	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	1	3
93	5	5	5	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2
94	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
97	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5

Tabulación de datos variable 2

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	2	3	3	3	2	2	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2
2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	2
3	3	2	2	3	2	1	4	3	2	2	4	4	2	4	5	5	4	3	2	2	3	2	4	1
4	5	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	1	1	2	2	3
5	4	4	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	4	1	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2
6	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	1	3	3
7	5	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	2	4	1	2	2
8	3	3	5	2	2	5	3	3	4	2	3	3	2	1	3	2	3	4	4	3	2	2	3	1
9	5	5	4	3	3	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2
10	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	1	2	4	3	3
11	3	3	2	3	3	5	5	3	3	5	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	1	2
12	5	5	4	3	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	3
13	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2
14	5	5	4	3	3	3	2	2	4	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3
15	3	3	3	5	5	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2
16	2	2	3	5	3	3	3	4	4	5	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	4
17	5	5	5	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2
18	3	3	3	4	2	2	3	3	5	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2
19	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3
20	4	4	4	5	3	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	5	3	3	2
21	5	3	3	5	5	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	5	3	2	2	1	3	2	2	3
22	3	3	4	4	5	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	1
23	5	4	5	5	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2
24	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3
25	5	5	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2
26	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2
27	4	4	5	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
28	3	3	3	5	4	4	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
29	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3
30	4	3	3	4	5	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
32	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
34	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	3
35	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
36	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
37	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2
38	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4
39	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4
40	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3
41	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5
42	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2
44	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4
46	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
47	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
48	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3
49	1	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3
50	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	5
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
52	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
54	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	3
55	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
56	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
57	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2
58	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4
59	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4
60	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3
61	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5
62	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2
64	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
67	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
69	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	3
70	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
71	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3

72	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2
73	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4
74	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3
75	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4
76	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4
77	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4
79	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4
81	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4
82	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4
84	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4
86	3	3	4	4	5	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3
87	5	4	5	5	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2
88	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
89	5	5	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3
90	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2
91	4	4	5	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
92	3	3	3	5	4	4	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
93	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4
94	4	3	3	4	5	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
96	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
97	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4

Anexo G
Validación de instrumentos

Anexo G: Certificación de validez de contenido de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN MEJORA CONTINUA							
1	Se planifica en todas las acciones municipales	✓		✓		✓		
2	Consideras el diagnóstico parte fundamental para la planificación	✓		✓		✓		
3	Creas que el POI, es un instrumento valioso de gestión	✓		✓		✓		
4	Consideras importante la evaluación de la gestión municipal	✓		✓		✓		
5	Los trabajadores son contratados de acuerdo a su perfil profesional	✓		✓		✓		
6	Existe capacitación y retroalimentación continua del personal	✓		✓		✓		
7	La municipalidad trabaja en función a las necesidades de la ciudadanía	✓		✓		✓		
8	Se utiliza la tecnología de punta en el trabajo municipal	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN EFICIENCIA ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Realiza lo que se compromete hacer	✓		✓		✓		
10	Al trabajar todos marchan al mismo ritmo	✓		✓		✓		
11	Existen especializaciones en el trabajo	✓		✓		✓		
12	Reconoce que existe debilidades en la gestión	✓		✓		✓		
13	Existe predisposición para solucionar problemas	✓		✓		✓		
14	Muestra seguridad al enfrentarse a situaciones nuevas	✓		✓		✓		
15	Muestra conocimiento en el trabajo que realiza	✓		✓		✓		
16	Muestra conocimiento en el trabajo que realiza	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN TRANSPARENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Consideras que la población está informada sobre la gestión municipal	✓		✓		✓		
18	Fuiste testigo de quejas de los ciudadanos	✓		✓		✓		
19	La información al ciudadano se dan en los plazos de ley	✓		✓		✓		
20	Se cumple con los proyectos de inversión pública	✓		✓		✓		
21	La información están publicadas en la página web de la municipalidad	✓		✓		✓		
22	Consideras eficiente el trabajo de OCI	✓		✓		✓		
23	Tienes conocimientos de casos de corrupción	✓		✓		✓		
24	Tienes conocimiento de los ingresos y egresos de la municipalidad	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: DR. RICARDO BARDALES IVÁN RICARDO DNI: 0.787.369.9

Especialidad del validador: ECONOMISTA - DEC. TOR. EN EDUCACIÓN - CATEDRÁTICO DE P. S. T. G. R. A. D. O.

30 de 06 del 2013

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

DR. IVÁN RICARDO BARRETO BARDALES
ECONOMISTA
C.E.L. N° 08120

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN	DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los trabajadores se esfuerzan por superar sus dificultades		✓		✓		✓		
2	Se incentiva el buen desempeño laboral		✓		✓		✓		
3	Los trabajadores realizan lo que se comprometen hacer		✓		✓		✓		
4	Los trabajadores asumen compromisos personales		✓		✓		✓		
5	Consideras la tolerancia como una virtud		✓		✓		✓		
6	Se practica el respeto y la confianza mutua		✓		✓		✓		
7	Existe compañerismo y corresponsabilidad ⁷		✓		✓		✓		
8	Hay necesidad de mejorar algunas actitudes		✓		✓		✓		
9	DIMENSIÓN OPTIMIZACIÓN DEL SERVICIO		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se respeta el horario de atención al público		✓		✓		✓		
11	Los trabajadores proponen ideas innovadoras		✓		✓		✓		
12	Existe predisposición para un buen servicio		✓		✓		✓		
13	La atención al ciudadano es eficiente y oportuna		✓		✓		✓		
14	La política de trabajo es colaborativa		✓		✓		✓		
15	Apoya al compañero con menos experiencia		✓		✓		✓		
16	Orienta correctamente al ciudadano para realizar un trámite		✓		✓		✓		
17	La información que se brinda es veraz		✓		✓		✓		
18	DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CIUDADANA		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se recoge los residuos sólidos oportunamente		✓		✓		✓		
20	Los ciudadanos muestran satisfacción con la gestión		✓		✓		✓		
21	Se permite la participación ciudadana		✓		✓		✓		
22	Las demandas son escuchadas y atendidas sin demora		✓		✓		✓		
23	Los servicios básicos son óptimos		✓		✓		✓		
24	Las calles se mantienen limpias		✓		✓		✓		
25	Los reclamos son atendidos oportunamente		✓		✓		✓		
26	Las amnistías están dirigidas a las personas con menos recursos		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☐ No aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: BARRETO BARDALES, JUAN RICARDO DNI: 0.7873699

Especialidad del validador: ECONOMISTA - DOCTOR EN EDUCACIÓN - CATEDRÁTICO DE POSTGRADO

30 de 06 del 20 18

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

DR. IVÁN RICARDO BARRETO BARDALES
ECONOMISTA
C.E.L. N° 08120

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN MEJORA CONTINUA							
1	Se planifica en todas las acciones municipales	✓		✓		✓		
2	Consideras el diagnóstico parte fundamental para la planificación	✓		✓		✓		
3	Crees que el POI, es un instrumento valioso de gestión	✓		✓		✓		
4	Consideras importante la evaluación de la gestión municipal	✓		✓		✓		
5	Los trabajadores son contratados de acuerdo a su perfil profesional	✓		✓		✓		
6	Existe capacitación y retroalimentación continua del personal	✓		✓		✓		
7	La municipalidad trabaja en función a las necesidades de la ciudadanía	✓		✓		✓		
8	Se utiliza la tecnología de punta en el trabajo municipal	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN EFICIENCIA ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Realiza lo que se compromete hacer	✓		✓		✓		
10	Al trabajar todos marchan al mismo ritmo	✓		✓		✓		
11	Existen especializaciones en el trabajo	✓		✓		✓		
12	Reconoce que existe debilidades en la gestión	✓		✓		✓		
13	Existe predisposición para solucionar problemas	✓		✓		✓		
14	Muestra seguridad al enfrentarse a situaciones nuevas	✓		✓		✓		
15	Muestra conocimiento en el trabajo que realiza	✓		✓		✓		
16	Muestra conocimiento en el trabajo que realiza	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN TRANSPARENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Consideras que la población está informada sobre la gestión municipal	✓		✓		✓		
18	Fuiste testigo de quejas de los ciudadanos	✓		✓		✓		
19	La información al ciudadano se dan en los plazos de ley	✓		✓		✓		
20	Se cumple con los proyectos de inversión pública	✓		✓		✓		
21	La información están publicadas en la página web de la municipalidad	✓		✓		✓		
22	Consideras eficiente el trabajo de OCI	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIÓN DESEMPEÑO	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los trabajadores se esfuerzan por superar sus dificultades		✓		✓		✓		
2	Se incentiva el buen desempeño laboral		✓		✓		✓		
3	Los trabajadores realizan lo que se comprometen hacer		✓		✓		✓		
4	Los trabajadores asumen compromisos personales		✓		✓		✓		
5	Consideras la tolerancia como una virtud		✓		✓		✓		
6	Se practica el respeto y la confianza mutua		✓		✓		✓		
7	Existe compañerismo y corresponsabilidad ⁷		✓		✓		✓		
8	Hay necesidad de mejorar algunas actitudes		✓		✓		✓		
9	DIMENSIÓN OPTIMIZACIÓN DEL SERVICIO		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se respeta el horario de atención al público		✓		✓		✓		
11	Los trabajadores proponen ideas innovadoras		✓		✓		✓		
12	Existe predisposición para un buen servicio		✓		✓		✓		
13	La atención al ciudadano es eficiente y oportuna		✓		✓		✓		
14	La política de trabajo es colaborativa		✓		✓		✓		
15	Apoya al compañero con menos experiencia		✓		✓		✓		
16	Orienta correctamente al ciudadano para realizar un trámite		✓		✓		✓		
17	La información que se brinda es veraz		✓		✓		✓		
18	DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CIUDADANA		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se recoge los residuos sólidos oportunamente		✓		✓		✓		
20	Los ciudadanos muestran satisfacción con la gestión		✓		✓		✓		
21	Se permite la participación ciudadana		✓		✓		✓		
22	Las demandas son escuchadas y atendidas sin demora		✓		✓		✓		
23	Los servicios básicos son óptimos		✓		✓		✓		
24	Las calles se mantienen limpias		✓		✓		✓		
25	Los reclamos son atendidos oportunamente		✓		✓		✓		
26	Las amnistías están dirigidas a las personas con menos recursos		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Mendoza Belamozo DNI: 23271871

Especialidad del validador: Geotecnia

.....de.....del 20.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Noemi Mendoza Belamozo
DOCENTE EPGUCV

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN MEJORA CONTINUA							
1	Se planifica en todas las acciones municipales	/		/		/		
2	Consideras el diagnóstico parte fundamental para la planificación	/		/		/		
3	Crees que el POI, es un instrumento valioso de gestión	/		/		/		
4	Consideras importante la evaluación de la gestión municipal	/		/		/		
5	Los trabajadores son contratados de acuerdo a su perfil profesional	/		/		/		
6	Existe capacitación y retroalimentación continua del personal	/		/		/		
7	La municipalidad trabaja en función a las necesidades de la ciudadanía	/		/		/		
8	Se utiliza la tecnología de punta en el trabajo municipal	/		/		/		
	DIMENSIÓN EFICIENCIA ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Realiza lo que se compromete hacer	/		/		/		
10	Al trabajar todos marchan al mismo ritmo	/		/		/		
11	Existen especializaciones en el trabajo	/		/		/		
12	Reconoce que existe debilidades en la gestión	/		/		/		
13	Existe predisposición para solucionar problemas	/		/		/		
14	Muestra seguridad al enfrentarse a situaciones nuevas	/		/		/		
15	Muestra conocimiento en el trabajo que realiza	/		/		/		
16	Muestra conocimiento en el trabajo que realiza	/		/		/		
	DIMENSIÓN TRANSPARENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Consideras que la población está informada sobre la gestión municipal	/		/		/		
18	Fuiste testigo de quejas de los ciudadanos	/		/		/		
19	La información al ciudadano se dan en los plazos de ley	/		/		/		
20	Se cumple con los proyectos de inversión pública	/		/		/		
21	La información están publicadas en la página web de la municipalidad	/		/		/		
22	Consideras eficiente el trabajo de OCI	/		/		/		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIÓN DESEMPEÑO	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los trabajadores se esfuerzan por superar sus dificultades		✓		✓		✓		
2	Se incentiva el buen desempeño laboral		✓		✓		✓		
3	Los trabajadores realizan lo que se comprometen hacer		✓		✓		✓		
4	Los trabajadores asumen compromisos personales		✓		✓		✓		
5	Consideras la tolerancia como una virtud		✓		✓		✓		
6	Se practica el respeto y la confianza mutua		✓		✓		✓		
7	Existe compañerismo y corresponsabilidad?		✓		✓		✓		
8	Hay necesidad de mejorar algunas actitudes		✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN OPTIMIZACIÓN DEL SERVICIO		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se respeta el horario de atención al público		✓		✓		✓		
10	Los trabajadores proponen ideas innovadoras		✓		✓		✓		
11	Existe predisposición para un buen servicio		✓		✓		✓		
12	La atención al ciudadano es eficiente y oportuna		✓		✓		✓		
13	La política de trabajo es colaborativa		✓		✓		✓		
14	Apoya al compañero con menos experiencia		✓		✓		✓		
15	Orienta correctamente al ciudadano para realizar un trámite		✓		✓		✓		
16	La información que se brinda es veraz		✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CIUDADANA		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se recoge los residuos sólidos oportunamente		✓		✓		✓		
18	Los ciudadanos muestran satisfacción con la gestión		✓		✓		✓		
19	Se permite la participación ciudadana		✓		✓		✓		
20	Las demandas son escuchadas y atendidas sin demora		✓		✓		✓		
21	Los servicios básicos son óptimos		✓		✓		✓		
22	Las calles se mantienen limpias		✓		✓		✓		
23	Los reclamos son atendidos oportunamente		✓		✓		✓		
24	Las amnistías están dirigidas a las personas con menos recursos		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Freddy Ochoa Tataraj DNI: 07015123

Especialidad del validador: Metodología de Investigación

.....de.....del 20.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Freddy Ochoa Tataraj
 METODOLOGÍA INVESTIG. Q

Firma del Experto Informante.

Anexo H
Artículo científico

1. **TÍTULO:** “Modernización de la gestión pública y competencia laboral, según trabajadores de la municipalidad provincial de Huarochirí 2018”.
2. **AUTOR:** Br. Carlos Doria Chinchihualpa
3. **RESUMEN:** El presente estudio denominado: Modernización de la Gestión Pública y competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018. Fue desarrollado bajo la metodología aplicada, el enfoque utilizado fue el cuantitativo, siguiendo el método descriptivo, y un diseño no experimental correlacional de corte transversal, la población estuvo constituida por 130 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí, el muestreo fue probabilístico constituido por 97 trabajadores. Para recolectar los datos se utilizaron dos cuestionarios. Antes de aplicar los cuestionarios fueron validados mediante Juicio de Expertos y confiabilizados mediante el Alfa de Cronbach, por ello se aplicó la prueba de consistencia interna a una muestra piloto de 30 trabajadores obtuvo el estadístico Alfa de Cronbach = 0,982 y 0.978 respectivamente para cada instrumento. Después del tratamiento estadístico realizado en el Software SPSS V 25, los resultados obtenidos evidencian que existe relación muy alta y positiva entre la Modernización de la Gestión Pública y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018 (Rho de Spearman = 0,856; correlación positiva muy alta, $p < 0,05$).
4. **PALABRAS CLAVE:** Modernización de la Gestión Pública, Competencia laboral.
5. **ABSTRACT:** The present study called: Modernization of Public Management and labor competency according to workers of the Provincial Municipality of Huarochirí 2018. It was developed under the applied methodology, the approach used was the quantitative one, following the descriptive method, and a non-experimental correlational cut design. cross-sectional, the population was constituted by 130 workers of the Provincial Municipality of Huarochirí, the sampling was probabilistic constituted by 97 workers. Two questionnaires were used to collect the data. Before applying the questionnaires, they were validated by Experienced Judgment and verified by the Cronbach's Alpha, for this reason the internal consistency test was applied to a pilot sample of 30 workers. The Cronbach Alpha statistic was 0.982 and 0.978, respectively, for each instrument. After the statistical treatment carried out in the Software SPSS V 25, the results obtained show that there is a very high and positive relationship between the Modernization of Public Management and labor competency according to workers of the Provin-

cial Municipality of Huarochirí 2018 (Rho de Spearman = 0,856; very high positive correlation, $p < 0.05$).

6. KEYWORDS: Modernization of Public Management, Labor Competence.

7. INTRODUCCIÓN: La información central del presente trabajo de investigación fue el estudio de carácter científico, que se realizó sobre la relación que existe entre la Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral. La importancia práctica estriba en que el propósito del mismo es contribuir en la solución de los problemas de la gestión pública y del contexto social de estudio. Asimismo, las conclusiones que se generen de esta investigación sirvan como fuente de información para otras investigaciones y puedan generalizarse e incorporarse al conocimiento científico.

Belmonte (2014), realizó una tesis doctoral titulada *Una estrategia de modernización administrativa en el ámbito local: el estudio de suma gestión tributaria dela Diputación Provincial de Alicante (1990-2013)*, un desarrollo adecuado de la gestión tributaria es un elemento fundamental para un gobierno local, debido a que los tributos propios son, junto al ingreso del Estado, la principal fuente de financiación. Los ingresos fiscales del ayuntamiento es la mitad de un ingreso total, y ello, a pesar de carecer de impuestos generalistas como los tributos estatales sobre la renta o el consumo.

Torrado (2014), en su tesis de doctoral titulada: *El marco jurídico de la modernización en la gestión pública: el caso de España*. La gestión pública mejora gracias a las nuevas actuaciones administrativas planteadas en la modernización administrativa debido a sus actividades de autorización, sanción y fomentando otras acciones vinculadas a las funciones de las autoridades municipales. La modernización administrativa da una nueva dirección al poder y a la función de las autoridades municipales aumentando su eficacia jurídica garantizando la mejora en dichas acciones, gracias a los nuevos criterios de control.

Serrano (2014), en su tesis de doctorado titualda *Efectos de la modernización de los recursos humanos en los ayuntamientos: un estudio empírico para el caso español*, en este trabajo también se han analizado los principales trabajos relacionados con la modernización de la gestión pública en los recursos humanos en las administraciones locales. De su estudio puede concluirse que no existen de forma generalizada modelos avanzados de gestión de recursos humanos. No obstante, puede deducirse que la nueva figura del personal directivo está llamada a constituir en el futuro un factor decisivo de modernización en los ayuntamientos.

Tinoco (2016), en su tesis de Maestría en Planeamiento y gestión empresarial, titulada *Modelo de gestión municipal basado en los principios de la Ingeniería Política*, la propuesta de gestión municipal es un programa sistemático que propone actividades dirigidas al logro de metas y a la mejora de los procesos para una gestión óptima. Es necesaria la propuesta mediante Ingeniería Política, donde la participación de los ingenieros es necesaria, siempre que tengan claro los conceptos, criterios y teorías que se diseñen para mejorar y plantear nuevos indicadores para un proyecto de mejora de procesos en la gestión pública municipal.

Rodríguez (2015), en su tesis de Mestría en Política Pública y Gestión Pública, titulada *La implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal entre el 2010 y el 2013, en el caso de la Municipalidad de San Martín de Porres*. La implementación de un plan de incentivos como política municipal mejora la gestión de residuos sólidos, mejorando de manera decisiva la conciencia ambiental de los pobladores del distrito. De la misma forma se mejoró la gestión de riesgos de desastres, ya que se realizó el proceso de identificación de zonas de alta vulnerabilidad.

La primera variable del presente trabajo de investigación es el Modernización de la Gestión Pública se define el término Modernización administrativa, para ello fue necesario recoger la acepción de Torrado (2014), quien entiende la modernización administrativa como aquel proceso histórico que esta ligado a cambios que se dan en un determinado sistema burocrático a otro nuevo. Sus dimensiones son: Mejora Continua, según Torrado (2014), la mejora continua es aquel proceso que por el cual se pretende mejorar los productos, servicios y procesos de una determinada organización mediante una actitud general, lo cual permite detectar algunos errores y establecer la mejora. La Dimensión 2: Eficiencia Administrativa, según Torrado (2014), la eficiencia administrativa son los juicios que emite una institución en relación a los medios empelados y a los bienes obtenidos, estas analizada desde el punto de vista de la producción. Y la Dimensión: Transparencia, según Torrado (2014), la transparencia en la modernización de la gestión pública es un valor el cual es el máspreciado en la actualidad. Sostiene que dar transparencia significa promover el equilibrio en una institución pública. Es un recurso para que la ciudadanía pueda desarrollarse con una relación clara y directa con la administración pública.

La segunda variable del presente trabajo es competencia laboral según Alles (2011), son las características peculiares en la personalidad de un individuo, que son el resultado de comportamientos, los cuales generan un desempeño adecuado y éxito en un puesto laboral. Sus dimensiones son desempeño, según Tito (2012), el desempeño se refiere a las acciones realizadas o ejecutadas por una persona en respuesta a la designación de una responsabilidad o una tarea, la cual será evaluada de acuerdo a su ejecución la Dimensión 2: Optimización del servicio, para Tito (2012), la optimización del servicio se refiere al uso de una variedad de herramientas que le permiten al individuo o empresa a mejorar los servicios o recursos, mediante el cual se obtiene un ahorro económico así como prestar un servicio de mayor calidad. Según Dimensión 3: Satisfacción ciudadana para Tito (2012), concibe la satisfacción ciudadana es el juicio que se torga a las características de un producto o servicio, lo cual lleva a una recompensa que está en relación al consumo.

El Perú, de acuerdo a su normativa constitucional, es unitario y descentralizado, sin embargo, esta normativa no ha sido aplicada debidamente lo cual ha provocado una brecha entre el Poder Ejecutivo, los Gobiernos Regionales y Locales. Asimismo, se puede afirmar en base a la observación que existe una falta de cooperación intergubernamental entre el gobierno central y los gobiernos locales para que exista una adecuada Modernización de la Gestión Pública lo cual conduce a que existan bajos niveles de competencia laboral.

Entorno a la problemática de la Modernización de la gestión pública y las competencias laborales, se logró localizar estudio realizados en diferentes partes del mundo tal es el caso de Torrado (2014), que realizó un estudio en España sobre la Modernización de la gestión pública, demostrando que en la actualidad esta variable cuenta con un gran despliegue científico y doctrinal, mostrando además que la modernización administrativa suponen un entramado de normas complejas que crecen poco a poco de forma continua; también demostró que para una administración pública eficaz es de gran importancia la intervención de una controlada modernización.

En México otro estudio realizado por Montejano (2009), sobre la Modernización de la administración pública, muestra que uno de los principales problemas en la gestión pública es la corrupción, sin embargo, resalta la importancia de implementar un programa de modernización de la administración pública federal, que este dirigido a

fundar políticas públicas, que estén acorde con las necesidades institucionales y que contribuya al desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, y comunidad en general.

En el Perú, Rodríguez (2015), en un estudio realizado sobre Modernización de la gestión pública, tomando como caso la Municipalidad de San Martín de Porres, halló que la descentralización no es la adecuada y requiere de una intervención intergubernamental y de modernización. También demostró que el Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal debería de cubrir el proceso total de modernización ya que se observa que es insuficiente los recursos brindados.

En el caso de la modernización de la Gestión Pública y competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí, esta entidad no escapa a esta realidad, ya que existen brechas que se deben de mejorar por ejemplo los incentivos económicos otorgados no son correctamente administrados y dirigidos causando la inquietud y disconformidad de los trabajadores afectando de manera directa su competencia laboral.

En este contexto se realiza este estudio que tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí- 2018

8. METODOLOGÍA:

El presente trabajo de investigación se rige en los parámetros de la metodología de la investigación científica. El enfoque aplicado es el cuantitativo. El tipo de investigación, que depende del objetivo del trabajo, es descriptivo, correlacional: correlacional porque se pretende determinar el grado de relación que hay entre las dos variables de estudio. El diseño de investigación es no experimental, transversal. No experimental porque es un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables (Bernal 2006). En la población, los sujetos que constituyen las unidades de análisis son los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí. La muestra son 97 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí. Las técnicas son aquellas “que permiten obtener y recopilar información contenida en documentos relacionados con el problema y objetivo de investigación” (Carrasco, 2009). En ese sentido, la técnica que se ha utilizado en el presente trabajo de investigación es la encuesta, y el instrumento

de recolección de datos utilizado es el cuestionario se elaboraron dos cuestionarios uno para la Variable Modernización de la gestión pública (24 Ítems) y otro para la variable Competencia laboral (24 ítems). Para medir la respuesta de los participantes se utilizó la escala de Likert con cinco categorías. Los instrumentos han sido validados por Juicio de expertos, con resultado aplicable. La confiabilidad, con el Alfa de Cronbach, de la primera variable fue 0.982; para la segunda, 0.978.

9. RESULTADOS: El nivel descriptivo de la variable modernización de la gestión pública se puede observar que el 49,5% (48) considera de nivel regular la modernización de la gestión pública, seguido por un 33% (32) quienes consideran que es buena, otro 14,4% (14) consideran que es excelente y por último solo un 3.1% (3) considera que es mala. En la variable competencia laboral se puede observar que el 47,4% (46) tienen un nivel medio en su competencia laboral, seguido por un 24,7% (24) que tienen un nivel muy alto, otro 22,7% (22) tienen un nivel alto y por último solo un 5,2% (5) tienen un nivel bajo. En el nivel inferencial, al contrastar la hipótesis general, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,856** lo que se interpreta al 99,99% ** la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como muy alta relación positiva entre las variables, con un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), rechazándose la hipótesis nula. Hipótesis específica 1: se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,778** lo que se interpreta al 99,99% ** la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), rechazándose la hipótesis nula. Hipótesis específica 2: se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,773** lo que se interpreta al 99,99% ** la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), rechazándose la hipótesis nula. Hipótesis específica 3: se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,832** lo que se interpreta al 99,99% ** la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), rechazándose la hipótesis nula.

10. DISCUSIÓN:

Luego del análisis de los resultados se logró hallar existe relación significativa entre la Modernización de la Gestión Pública y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018 ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,856;

correlación positiva muy alta), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Tinoco (2016), titulada *Modelo de gestión municipal basado en los principios de la Ingeniería Política*, donde concluye que la propuesta de gestión municipal es un programa sistemático que propone actividades dirigidas al logro de metas y a la mejora de los procesos para una gestión óptima. Es necesaria la propuesta mediante Ingeniería Política, donde la participación de los ingenieros es necesaria, siempre que tengan claro los conceptos, criterios y teorías que se diseñen para mejorar y plantear nuevos indicadores para un proyecto de mejora de procesos en la gestión pública municipal. En segundo lugar, se halló que existe relación significativa entre la mejora continua y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018. ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,778; correlación positiva alta), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Casa (2015), titulada *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015* donde se halló que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo (Sig. = 0.000, menor al nivel de significancia de 0.05 y Coeficiente de Pearson = 0,555 correlación positiva moderada). Por otro lado, se halló que existe relación significativa entre la eficiencia administrativa y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018. ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,773; correlación positiva alta), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Vásquez y Saravia (2013) realizaron la investigación: *Las Competencias Profesionales y su relación con la Gestión del Recurso Humano según el personal administrativo del hospital nacional Hipólito Unanue año 2013* donde concluye existe relación positiva y significativa entre la dimensión técnica y la gestión de recursos (Rho de Spearman de 0.823, lo que representa un nivel de correlación alta. Existe relación positiva y significativa entre la dimensión metodológica y la gestión de recursos (Rho de Spearman de 0.532, lo que representa un nivel de correlación moderada. Existe relación positiva y significativa entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión de recursos (Rho de Spearman de 0.786, lo que representa un nivel de correlación alta. Por último, se halló que de acuerdo al tercer objetivo propuesto que fue establecer la relación que existe entre la transparencia y la competencia laboral se ha obtenido los resultados existe relación significativa entre la transparencia y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018. ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,832; correlación positiva alta), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Herrera (2015), titulada *Competencias laborales en los*

colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango, donde se determinó el nivel de conocimiento de los colaboradores siendo alto para poder realizar las ventas de acuerdo al catálogo de un vendedor competente.

11. CONCLUSIONES:

Primera De acuerdo al objetivo general propuesto que fue determinar la relación que existe entre la Modernización de la Gestión Pública y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018 se ha obtenido los resultados existe relación significativa entre la Modernización de la Gestión Pública y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018 ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,856; correlación positiva muy alta). Segunda De acuerdo al primer objetivo específico propuesto que fue establecer la relación que existe entre la mejora continua y la competencia laboral se ha obtenido los resultados existe relación significativa entre la mejora continua y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018. ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,778; correlación positiva alta). Tercera: De acuerdo al segundo objetivo específico propuesto que fue establecer la relación que existe entre la eficiencia administrativa y la competencia laboral se ha obtenido los resultados existe relación significativa entre la eficiencia administrativa y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018. ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,773; correlación positiva alta). Cuarta: De acuerdo al tercer objetivo propuesto que fue establecer la relación que existe entre la transparencia y la competencia laboral se ha obtenido los resultados existe relación significativa entre la transparencia y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018. ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,832; correlación positiva alta).

12. REFERENCIAS:

- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Granica.
- Belmonte, I. (2014). *Una estrategia de modernización administrativa en el ámbito local: El estudio de suma gestión tributaria dela Diputacion Provincial de Alicante (1990-2013)*. España: Universidad de Alicante.
- Bernal, A. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.

- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015*. (Tesis de Licenciatura en administración de empresas) Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/242>
- Lau, R. y Anderson, C. (1998). *A three-dimensional perspective of total quality management*. The International Journal of Quality & Reliability Management, 15 (1): 85-98.
- Merron, K. (1994). *Creating TQM organizations*. Quality Progress 27(1): 51-54.
- Rodríguez, R. (2015). *La implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal entre el 2010 y el 2013, en el caso de la municipalidad de San Martín De Porres (Tesis de Maestría)*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Serrano, J. (2014). *Efectos de la modernización de los recursos humanos en los ayuntamientos: un estudio empírico para el caso español*. España: Universidad Politécnica de Cartagena.
- Tinoco, A. (2016). *Modelo de gestión municipal basado en los principios de la Ingeniería Política*. (Tesis de Maestría). Universidad Ricardo Palma, Lima
- Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana (Tesis Doctoral)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Torrado, J. (2014). *El marco jurídico de la modernización en la gestión pública: el caso de España*. España: Universidad Nacional de Educación A Distancia.
- Vásquez y Saravia (2013) *Las Competencias Profesionales y su relación con la Gestión del Recurso Humano según el personal administrativo del hospital nacional Hipólito Unanue año 2013*, (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Anexo I
Declaración Jurada del Artículo Científico

**Declaración jurada de autoría y autorización
para la publicación del artículo científico**

Yo, Carlos Doria Chinchihualpa, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Maestría en Gestión Pública, identificado con DNI N° 16120340 con el artículo titulado: "T Modernización de la Gestión Pública y competencia laboral, según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018", declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 15 de julio del 2018.



Carlos Doria Chinchihualpa
DNI N° 16120340

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&io=989606972&u=18u=1075791140>

feedback studio Modernización de la gestión pública y competencia laboral s. /0 < > ?

Resumen de coincidencias X

17 %

1 www.plusformacion.co... 4 % >
Fuente de Internet

2 Entregado a Universida... 1 % >
Trabajo del estudiante

3 Entregado a Tecsup 1 % >
Trabajo del estudiante

4 repositorio.uancv.edu.pe 1 % >
Fuente de Internet

5 repositorio.upao.edu.pe 1 % >
Fuente de Internet

6 gerencia1961.blogspot.. 1 % >
Fuente de Internet

7 documents.mx 1 % >
Fuente de Internet

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Modernización de la gestión pública y competencia
laboral según trabajadores de la municipalidad
provincial de Huarochiri 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Mr. Carlos Doria Chinchilualpa

ASESOR:
Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

SECCIÓN:
Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

PERÚ - 2018

Página: 1 de 73 Número de palabras: 14717 Text-only Report High Resolution Activado

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

Yo Carlos Doris Chinchihualpa, identificado con DNI N° 16120340, egresado de la Escuela Profesional de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Modernización de la Gestión Pública y Competencia Laboral según Indicadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA

DNI: 16120340

FECHA: 01 de enero del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Doris Chinchihualpa Carlos

TESIS TITULADA :

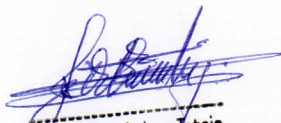
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y COMPETENCIA
LABORAL SEGÚN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUACHIRÍ 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A)

SUSTENTADO EN FECHA: 01 DE SEPTIEMBRE DEL 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD


Dr. Freddy Ochoa Tataje
METODOLOGÍA INVESTIG. C.